

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL
(UMR) BAGI PEGAWAI PT BUDI LAMPUNG SEJAHTERA (BLS)**

(Studi Kasus Pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau
Kec. Pakuan Ratu)

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana (S.H) Dalam Ilmu Syariah Dan Hukum

Oleh:

RIA ASTUTI

NPM : 1421030173

Jurusan: Muamalah



Pembimbing I : **Drs. H. Mundzir HZ., M. Ag**

Pembimbing II : **Dr. Drs. H. M. Wagianto, S.H., M.H**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

Muamalah merupakan bagian dari hukum Islam yang mengatur hubungan antar seseorang dengan orang lain. Contoh hukum Islam yang termasuk muamalah salah satunya adalah *ijarah* (sewa-menyewa dan upah). Seperti yang terjadi di PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu, dimana dalam sistem pengupahannya tidak sesuai dengan ketentuan yang di buat oleh pemerintah kabupaten Upah Minimum Regional (UMR). Meskipun hal tersebut mendatangkan kerelaan antara keduanya, namun menurut peneliti hal tersebut dapat mendatangkan kemudhoratan sehingga merugikan salah satu pihak. Dalam hukum Islam telah di tetapkan bahwa suatu akad di anggap sah apabila dilakukan oleh mukalaf dan harus adanya kejelasan dan suka sama suka dari dua belah pihak dan tidak ada yang di rugikan.

Rumusan masalah penelitian ini yaitu Bagaimana sistem pengupahan pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) dan Bagaimana analisis hukum Islam tentang sistem upah pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem upah kerja yang dilakukan oleh Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu. Untuk mengetahui perspektif hukum Islam tentang pelaksanaan upah kerja Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

Adapun metode Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yang merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realitas tentang apa yang terjadi dalam ruang lingkup konsep Analisa Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regeonal (UMR) bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahterah (BLS). Selain penelitian lapangan, dalam penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) sebagai pandukung dalam melakukan penelitian, dengan menggunakan berbagai literatur yang ada di perpustakaan yang relevan dengan masalah yang di angkat untuk di teliti.

Berdasarkan penelitian yang di gunakan di atas, dapat di simpulkan bahwa dalam sistem pengupahan yang di lakukan oleh perusahaan PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) belum sesuai dengan ketentuan hukum Islam ataupun menurut ketentuan pemerintah karena sistem pembayaran upah pegawai tidak mencukupi kebutuhan hidup pewartai, apa lagi kadang terjadinya keterlambatan membayar upah pegawai yang menimbulkan aksi pegawai.





KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Sekretariat: Jl. Letkol Hendro Suratmin, Sukarampe, Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Nama : **Ria Astuti**
NPM : **1421030173**
Jurusan : **Mu`amalah**
Fakultas : **Syari`ah**
Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Budi Lampung Sejahtera (BLS Way Hanakau Ratu)**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas Syari`ah
UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Drs. H. Mundzir HZ., M. Ag
195607271988031001

Pembimbing II

Dr.Drs. H. M. Wagianto, S.H., M.H NIP.
196201111994031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Mu`amalah

H.A. Khumedi Ja`far, S.Ag., M.H.
NIP.197208262003121002



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Sekretariat: Jl. Letkol Hendro Suratmin, Sukarama, Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG UPAH MINIMUM REGEONAL (UMR) BAGI PEGAWAI PT BUDI LAMPUNG SEJAHTERA (BLS)** (Stadi Kasus Pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu) disusun oleh : **Ria Astuti NPM : 1421030103** Jurusan : **Mu'amalah**, telah telah di ujikan dalam sidang Munaqosah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung, pada hari/tanggal: **Rabu, 04-04-2018**, Waktu: 09.30-11.30, Tempat: Ruang Sidang III Fakultas Syari'ah.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : **Khoiruddin, M.S.I** (.....)

Sekretaris : **Fathul Mu'in.,S.H.I.,M.H.I** (.....)

Penguji 1 : **Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.** (.....)

Penguji II : **Drs. H. Mundzir HZ, M. Ag.** (.....)



DEKAN

Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag
NIP. 197009011997031002

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَاةُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۖ اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil.dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa.dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹ (QS. Al-Maidah (5) :8)



¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Bandung: Diponogoro, 2014), hlm 108.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas Hidayah-Nya karya ilmiah skripsi ini dipersembahkan untuk.

1. Kedua orang tuaku Bapak Jumairi dan Ibuk Siti Haniah yang senantiasa selalu mendo'akan dalam setiap waktunya selalu memberikan semangat, nasehat bimbingan, perhatian serta dukungan. Semoga kelak anakmu ini dapat menjadi anak yang membanggakan untuk kalian berdua dan semoga Allah memberikan kebahagiaan di dunia dan di akhirat.
2. Saudara tunggalku, Ulfa Zuhaira yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat bagi keberhasilan studiku.
3. Almamater tercinta Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Raden Intan Lampung semoga ilmu dan gelas yang saya dapatkan dikampus ini kelak menjadikan saya manusia yang bermanfaat serta berkah dan di Ridhai Allah SWT. Amiin



RIWAYAT HIDUP

Ria Astuti, Dilahirkan di Desa Tanjung Kurung pada Tanggal 17 Januari 1997 Putri Pertama dari Dua Saudara Buah Perkawinan Pasangan Bapak Jumairi dan Ibu Siti Hania.

Pendidikan Diawali Dari Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjung Kurung Lama Dan Selesai Pada Tahun 2008, Madrasah Tsawiyah Di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'alimin Kasui dan Selesai Pada Tahun 2011, Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'alimin dan Selesai pada Tahun 2014 Dan Mengikuti Tingkat Perguruan Tinggi Pada Fakultas Syariah Dan Hukum Jurusan Muamalah UIN Raden Intan Lampung TA. 2014/2015.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini dengan judul **TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) BAGI PEGAWAI PT BUDI LAMPUNGG SEJAHTERA (Studi Kasus Pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu)**. Karya ilmiah ini disusun guna melengkapi serta memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Muamalah di UIN Raden Intan Lampung. Shalawat dan salam semoga Allah melimpahkan kepada *Al Uswatun Hasanah* kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan ummatnya yang *Insyaa Allah* selalu melanjutkan dakwa beliau.

Skripsi ini disusun sebagai tugas dan persyaratan untuk menyelesaikan studi program (S1) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana (S.H). Dalam pembuatan skripsi ini penulis banyak sekali menerima batuan dari semua pihak, oleh karna itu melalui tulisan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Alamsyah S.Ag., M.Ag., selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Mundzir HZ, M.H., M. Ag. Selaku pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing dan mengoreksi penulis hingga skripsi ini selesai.
3. Bapak Dr.Drs. H. M. Wagianto, S.H., M.H selaku pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan memberikan motivasi serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak H.A Khumaidi Ja'far, S.Ag, M.H selaku ketua jurusan Muamalah dan Khoiruddin, M.S.I selaku sekretaris Jurusan Muamalah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta agama kepada saya selama menempuh perkuliahan di kampus.
6. Seseorang yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini M. Khoirul Anam.
7. Sahabat-sahabatku tercinta, Suwaybatul Aslamiyah dan Rika Paramita kakak paling tua di kostan, Masmita, Yesi Angraini, Sherly Charlina, Rini Susanti, Mufti Haturramah, Juliana Nurma Syahria, Nani Sartika Penghuni kostan kostan paling Muda
8. Petugas perpustakaan fakultas Syariah dan Hukum dan perputakaan UIN Raden Intan Lampung dengan penuh kesabaran dan izinnya untuk proses peminjaman buku demi terselesainya skripsi ini.
9. Para sahabatku seperjuanganku Jurusan Muamalah angkatan 2014 khususnya kelas B.
10. Untuk semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan teman-teman yang kukenal semasa hidupku. *jazakumullah*

Semoga amal ibadah dan kebbaikannya yang telah diperbuat akan mendapatkan imbalan yang lebih baik lagi dari Allah SWT. Saya sadar dan mengakui bahwa penulisan skripsi ini dari dari kesempurnaan, karena disebabkan keterbatasan kemampuan ilmu yang dikuasai, untuk itu kritik dan sarannya yang dapat menyempurnakan karya ilmiah ini. Mudah-mudahan hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Amin ya Robbal 'alamin.

Bandar Lampung April 2018

Penulis

RIA ASTUTI

1421030173



DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	2
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
F. Metode Penelitian	10
BAB II. KONSEP UPAH DALAM HUKUM ISLAM ...	17
A. Teori Upah Dalam Islam	17
1. Upah Menurut Islam	17
2. Legalitas dan Dasar Hukum Ijarah	19
3. Dasar Hukum Pengupahan	21
4. Rukun dan Syari'at Pengupahan	28
5. Prinsip-prinsip Penetapan Upah dalam Islam ...	30
B. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	38
1. Hak Pekerja	39
2. Kewajiban Pekerja	39

C. Perjanjian Kerja dan sistem Pengupahan Menurut Undang-Undang	39
D. Tingkatan dalam pemberian Upah	48
1. Tingkatan Minimum	50
2. Tingkatan Tinggi	51
3. Tingkatan Sebenarnya	52
E. Berakhirnya Akad Ijarah	53
F. Hikmah Ijarah	54

BAB III Sejarah PT Budi Lampung Sejahtera Dan Cara Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR).

A. Gambaran Umum Tentang PT Budi Lampung	57
Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu	
a. Sejarah PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu	57
b. Keadaan Geografis PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu	57
c. Keadaan Demografis PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu	58
d. Pelaksanaan Pengupahan Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera	61
e. Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Pengupahan pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.	64

BAB IV ANALISIS DATA 69

A. Analisis Sistem Pembayaran Upah pada	
---	--

Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)	
Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.	69
B. Tinjauan Hukum Islam Tentang sistem	
Upah Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)	
Way Hanakau Kec. Pakaun Ratu	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam meneliti ini, terlebih dahulu akan menjelaskan beberapa pengertian yang terdapat dalam judul skripsi ini ” **TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) BAGI PEGAWAI PT BUDI LAMPUNG SEJAHTERA (BLS)** ”(Stadi Kasus Pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu). Adapun pengertian beberapa istilah kata yang ada pada judul skripsi di atas sebagai berikut:

- a. Tinjauan adalah pandangan pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya).²
- b. Hukum Islam adalah seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah SWT dan sunah Rasul tentang tingkah laku manusia yang di akui dan di yakini masyarakat untuk semua hal bagi yang beragama Islam.³
- c. Upah Minimum Regional (UMR) adalah
- d. merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku dalam satu daerah.⁴
- e. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu lembaga kantor, perusahaan, dan dll dengan mendapat gaji (upah).⁵

² Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hlm, 950.

³ Amir Syarifuddin, *Usul Fiqih Jilid I. El. VI*, (Jakarta: PT Lagos Wacana Ilmu, 2005), hlm, 5.

⁴ Abdul Khakim. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya bakti 2016), hlm, 28

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan *Op. Cit* , hlm, 488.

- f. PT Budi Lampung Sejahtera adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya sebanyak saham yang di milikinya.⁶

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa yang di maksud dengan judul tersebut adalah suatu pandangan hukum Islam tentang kesepakatan sistem upah kerja yang tidak sesuai ketentuan hukum, bagi pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

B. Alasan Memilih Judul

- a. Masalah kesepakatan kerja bagi umat Islam tidak lepas dari norma agama yang berkaitan dengan upah-mengupah dan erat hubungannya dengan perekonomian masyarakat.⁷ Sehingga perlu mendapat perhatian lebih bagi mana pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam karena kesepakatan kerja dan upah-mengupah yang di lakukan oleh pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.
- b. Permasalah judul sesuai jurusan yaitu muamalah, yang mengkaji beberapa transaksi dalam Islam, termasuk kesepakatan kerja dan sistem upah-mengupah.
- c. Tersedianya data-data literature, serta lokasi penelitian yang mudah di jangkau oleh peneliti.

C. Latar Belakang Masalah

Upah merupakan masalah yang erat hubungannya dengan perekonomian masyarakat dan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup demi kelangsungan hidupnya, untuk itu manusia harus berkerja

⁶ PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

⁷ Hasbi Ash-Asiddiqy. *Falsafah Hukum Islam*. (Jakarta; Bulan Bintang, 2003), hlm, 44.

sebab dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan salah satu bentuk muamalah yang terjadi di antara sesama manusia dalam hubungan kerja di bangun secara kontraktual tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, di antaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain- lain, bagi industri yang sudah maju kontrak kerja di tuangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama antara pihak perusahaan dan tenaga kerja yang di wakili oleh pengurus serikat pekerja di perusahaan tersebut.⁸

Biasanya dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang di perjanjikan termasuk mengenai upah, maka tidak heran akan muncul protes dan demonstrasi bahkan pemogokan kerja menuntut kenaikan upah. Dalam Islam upah pekerja di sebut *ujrah*.⁹ Allah Ta'ala berfirman (Q.S. Al-Maidah (5) : 8):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا شَرِّ انْ قَوْمِ عَلَى ءَلَا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقَى
كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ؕ وَلَا يَحْرِمَنَّكُمْ مَوٰىءُكُمْ ؕ وَاتَّقُوا اللَّهَ ؕ إِنَّ
اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil.dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu

⁸ Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* cet.17, (Bandung: PT Sinar Baru), 1998, hlm, 303.

⁹ Ahmad Muslich Hadi, *Fiqh Mauamalah* (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm, 66.

*lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*¹⁰

Pemberian upah kepada pekerja hendaknya berdasarkan atas jasa keadilan yang artinya adil bagi pekerja atas apa yang di kerjakannya serta mampu memenuhi hidup yang layak. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para pekerja atas apa yang mereka kerjakan. Oleh karna itu para pekerja merasa pemberian upah yang tidak memadai atau mencukupi maka produktifitas kerja, kinerja, serta kepuasan kerja mereka akan menurun secara drastis di mana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalan aktifitas perusahaan. Dinamika persoalan upah tenaga kerja di Indonesia pun masih menjadi pekerjaan rumah tangga bagi kabinet kerja pemerintahan Indonesia. Masalah yang muncul perusahaan terkadang memberikan upah kepada tenaga kerja masih di bawah standar upah minimum yang di tetapkan pemerintah. Persoalan mengenai upah buruh tenaga kerja di perusahaan sering di suarakan tenaga kerja melalui aksi buruh untuk menuntut keadilan tentang kenaikan upah. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:



*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.*¹¹

(HR. Ibnu Majah, shahih)

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Nomor : Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, adalah diktum

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponogoro, 2014), hlm, 108.

¹¹ Ibnu Majah, *Sunnah Ibnu Majah, Maktabah Rihlan*, Jus II, t.t, hlm, 853.

menimbang mengatakan; Bahwa dalam rangka upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, perlu di tetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Dan bahwa untuk mewujudkan penetapan upah minimum yang lebih realistis sesuai dengan kemampuan perusahaan secara sektoral, maka di samping penetapan upah minimum Regional, juga di lakukan penetapan Upah minimum Regional.¹²

Upah dapat di pandang dari dua segi yaitu moneter dan yang bukan moniter jumlah uang yang diterima seorang pekerja selama jangka waktu tertentu katakanlah sebulan, seminggu, sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung dari berbagai faktor Seperti jumlah upah berupa uang daya beli uang, yang boleh di katakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya di terima oleh seorang pekerja karena kerjanya.

Pekerja kaya atau miskin di beri imbalan, baik atau buruk sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya. Upah yang di terima tenaga kerja karena adanya hubungan kerja yang di ikat melalui perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja. Perjanjian kerja tersebut di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Bab IX Pasal 1 ayat 14 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Lahirnya Hak kompensasi berupa upah setelah tenaga kerja menyelesaikan kewajiban pekerjaan pada perusahaan. Perjanjian kerja inilah yang menjadi hukum tertulis yang harus di taati bersama antara pihak perusahaan dan tenaga

¹² Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing* (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm, 2-3.

kerja untuk mengatur tentang sistem pemberian upah kepada tenaga kerja. Sendjun Manulang dalam bukunya Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia mengutip ahli hukum ketenagakerjaan. Imam Soepomo dalam bukunya perburuhan mengemukakan mengenai hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa. Perjanjian kerja yang di buat perusahaan tidak boleh bertentangan dengan kebijakan tentang penetapan standar upah minimum yang di atur oleh pemerintah.

Penetapan upah dalam perjanjian kerja dengan mempertimbangkan standar kebutuhan hidup layak tenaga kerja dan keluarganya, sehingga perusahaan yang memberikan upah kepada tenaga kerja tidak memperlakukan tenaga kerja seenaknya sendiri dengan mengambil suatu keuntungan besar untuk perusahaan tanpa memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja.¹³

Kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan tertuang di dalam Pasal 14 Undang-Undang No. 25 tahun 1997 juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang di buat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan sembilan poin. Salah satunya memuat point mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya.¹⁴ Pentingnya peran upah dalam hubungan kerja dengan perusahaan yang di buat melalui perjanjian kerja. Indonesia memiliki beberapa sistem upah yang dapat di jadikan sebagai pilihan dalam pemberian upah kepada tenaga kerja dalam hubungan kerja yaitu

¹³ Gunadi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), hlm 14.

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta, Raja Grafindo, 2003), hlm. 45.

sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut satuan hasil, upah borongan, sistem bonus, sistem mitra usaha.¹⁵

Upah sudah menjadi gambaran umum dalam berbagai masyarakat di mana saja yang hubungan-hubungan kerja di tentukan, di ataur atau di kendalikan oleh seseorang atau dari golongan pengusaha dan pihak yang memperkerjakan perkerja yang di lihat dari aturan pemberian pengertian upah pada UU 13/2003, misalnya penetapan standar upah bagi setiap perusahaan atau yang memeberikan pekerjaan. pantas di perusahaannya dan memberikan perawatan dokter yang layak termasuk obat-obatan yang di perlukan, juga dalam hal luka tidak terjadi sehubungan dengan hubungan kerja dan menyediakan air mandi dan air minum yang baik (Pasal 4). Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut di pidana dengan denda setinggi- tingginya seribu lima ratus rupiah (Pasal 5).¹⁶

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat, di lainnya pihak, kebijakan pengupahan di maksudkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja sertamampu menahan laju inflasi.¹⁷ Sebenarnya kebijakan pengupahan sudah jelas Intinya buruh harus di bayar sesuai ketentuan perundangan. Kalau masih lajang dan masa kerja di bawah satu tahun, di bayar dengan upah minimum yang di tetapkan di provinsi atau di kabupaten/kota. Penetapan upah minimum di lakukan pemerintah setelah

¹⁵ Yusup Saputra Eman, [Http://Ekoxi.Blogspot.Co.Id/2009/12/Sistem-Upah-Yang-Berlaku di-Indonesia](http://Ekoxi.Blogspot.Co.Id/2009/12/Sistem-Upah-Yang-Berlaku-di-Indonesia). di akses pada 10 May 2017 Pukul. 21.00 wib.

¹⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta; Lembaga Penerbit ,2011), hlm 129.

¹⁷ *Ibid.*, hlm 59.

menerima rekomendasi dari dewan pengupahan tripartit (pemerintah, Apindo, serikat buruh).

Rekomendasi tripartit di peroleh setelah mereka melakukan survei terhadap 60 komponen upah minimum, seperti sandang, pangan, perumahan, sosial, dan lainnya. Mereka yang sudah bekerja di atas setahun harus di bayar di atas upah minimum dengan menggunakan skala upah yang harus di miliki setiap perusahaan. Kalau sudah ada sistem, kenapa setiap tahun ada demo, bukankah aspirasi buruh sudah terakomodasi oleh dewan pengupahan tripartit? Jawabannya: mekanisme di atas tidak sepenuhnya terjadi. Banyak penyimpangan dan penggelapan. Tingkat cakupannya rendah, begitu juga kepatuhannya. Akibatnya rawan konflik dan tak layak di teruskan sebagai sistem untuk merespon gugatan atas di stribusi keuntungan yang tak adil, kesinambungan usaha dan pekerjaan. Justru sistem ini telah menawan hubungan industrial Indonesia tetap berada dalam kondisi tak harmonis. Perlu sistem pengupahan baru yang memuat empat indikator; adil, memiliki kepatuhan, mendorong keberlangsungan kerja dan usaha, berkontribusi terhadap lapangan kerjabaru.¹⁸

Upah adalah hak buruh/pekerja yang di nyatakan dan di terima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja pada buruh/pekerja yang di tetapkan dalam suatu perjanjian pekerja, kesepakatan, atau peraturan Undang-Undang termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja atas suatu pekerjaan yang telah di lakukan.

Penulis memilih PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu karena melihat keadaan langsung dilapangan bahwasannya Desa Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu kabupaten way kanan, terdapat banyak yang berpotensi sebagai Pegawai PT Budi

¹⁸ *Ibid.*, hlm, 231.

Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu. Jam kerja Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) telah ditetapkan, yaitu (pagi) jam 07.00-11.00 kemudian (sore) jam 13.00-16.00 itu untuk pegawai tetap, untuk pegawai penyadap yaitu (pagi) jam 03.00-11.00 Tetapi dengan upah itu apakah sudah sesuai dengan Upah Minimum Regeonal (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) karena melihat di mana pegawai sering timbul adanya demonstrasi bahkan pemogokan kerja menuntut kenaikan upah dan pemberian upah karena ada yang belum maksimal dalam sistem pembayaran upah Upah Minimum Regeonal (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS).

Ketertarikan peneliti pada masalah ini karna ingin melihat apakah Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu sudah sesuai dengan Upah Minimum Regeonal (UMR). Perkerja harus memberi kan hasil yang maksimal dari kerja mereka begitupun dengan perusahaan yang memberikan pekerjaan juga harus memberikan motivasi pekerja dan juga harus memberikan upah mereka, sehingga tidak ada pihak yang di rugikan dan menghasilkan kerja sama yang maksimal. karena Islam adalah agama yang mengutamakan prinsip keadilan, menjujung tinggi persaudaraan antar sesama manusia, meneggakkan kebenaran dan menghilangkan kebatilan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul: **"TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) BAGI PEGAWAI PT BUDI LAMPUNG SEJAHTERA (BLS)"** (Stadi Kasus Pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan observasi penelitian, di temukan berbagai gejala-gejala, yang terjadi dalam pemberian Upah Minimum Regeonal (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu, gejala-gejala tersebut antara lain:

1. Bagaimana sistem pengupahan pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)?
2. Bagaimana analisis hukum Islam tentang sistem upah pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)?



Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian .

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui sistem upah kerja yang di lakukan oleh Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.
- b. Untuk mengetahui perspektif hukum Islam tentang pelaksanaan upah kerja Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

2. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menjelaskan aspek-aspek tentang sistem upah kerja dalam perspektif hukum Islam.
- b. Untuk memberikan pengetahuan baru yang dapat di jadikan landasan bagi pegawai untuk menambah pengetahuan dan wawasan terhadap sistem upah kerja sesuai dengan syariat Islam.

E. Metode Penelitian

Agar sistematisnya dan akurat dalam pencapaian tujuan ini maka metode yang di gunakan adalah :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yang pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realitas tentang apa yang terjadi dalam ruang lingkup konsep Analisa Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regeonal (UMR) bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahterah (BLS). Selain penelitian lapangan, dalam penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) sebagai pendukung dalam melakukan penelitian, dengan menggunakan berbagai literatur yang ada di

perpustakaan yang relevan dengan masalah yang di angkat untuk di teliti.¹⁹

2. Sifat Penelitian

Data yang di peroleh sebagai data lama, di analisa secara bertahap dan berlapis secara deskriptif analisis kualitatif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.²⁰ Dalam penelitian ini akan di dekripsikan tentang bagaimana Upah Minimum Regeonal (UMR) di tinjau dari Hukum Islam.

3. Data dan Sumber Data

Fokus penelitian ini lebih pada persoalan penentuan hukum dari Upah Minimum Regeonal (UMR) yang terkait tentang masalah Pengupahan, mekanisme pengupahan antara pihak-pihak yang melakukan transaksi antara perusahaan dan pegawai dan oleh karena itu sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang di peroleh langsung dari responden atau objek yang di teliti. Dalam hal ini data primer yang di peroleh peneliti bersumber dari Upah Minimum Regeonal (UMR) Bagi Pegawai PT. Budi Lampung Sejahterah (BLS) selaku pegawai dan yang memahami pengupahan dalam mekanisme Upah Minimum Regeonal (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahterah (BLS).

¹⁹ Kartini kartono, *Penghantar Metodologi Riset Sosial*, Cet.IV, Maju Mundur, Bandung, 1990, hml 33.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif Dan R 7 D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm, 137.

b. Data Skunder

Data Skunder adalah data yang telah lebih dulu di kumpulkan dan di laporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang di kumpulkan ini sesungguhnya data asli. Data skunder yang di peroleh peneliti dari dari buku-buku yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitian juga di sebut populasi atau sensus.²¹ Pada penelitian di lapangan di temukan populasi yang berjumlah 510 orang pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS).

b. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti.²² Seperti yang di kemukakan oleh Arikontu apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiaannya adalah penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dapat di ambil antara 10-15% atau 20-50% atau lebih.²³ Karena populasi dalam penelitian ini lebih dari 100, maka populasi yang di ambil antara 10-15%. Adapun tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Random Sampling* yaitu pemilihan sekelompok subjek yang akad di jadikan sampel dari populasi di lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.²⁴

²¹ Suharmisi Arikontu, *Prosedur Penelitian* (Jakarta; Rineka Cipta, 1993), hlm, 102.

²² *Ibid.*, hlm, 108.

²³ *Ibid.*, hlm, 107.

²⁴ Kartini Kartono, *Op.Cit.*, hlm, 120.

Berdasarkan penjelasan di atas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) kadang melakukan protes dan demonstrasi.
2. Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) pemogokan kerja dan menuntut pemberian upah.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini menggunakan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Observasi adalah cara dan tehnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian.²⁵ Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung yaitu dengan cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa adanya pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.²⁶ Observasi yang di lakukan yaitu dengan mengamati sistem pembayaran upah dalam perspektif Islam.

b. Interview

Interview adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau yang pewawancara dengan si penjawab atau responden, atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang di namakan *interview guide* (panduan wawancara).²⁷ Wawancara di lakukan guna untuk menggali

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm, 137.

²⁶ Moh. Nazir, Ph. D, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm, 154.

²⁷ *Ibid.*, hlm, 166.

informasi secara langsung kepada pihak yang bersangkutan dan masyarakat yang mengetahui kejadian tersebut.

c. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung di tujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan pertanyaan tertulis di susun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian sesuatu peristiwa dan berguna bagi sumber data, bukti dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang di selidiki.

6. Teknik Pengolahan Data

- a. Editing adalah pemeriksaan daftar pertanyaan yang telah di serahkan oleh para pengumpul data.
- b. Koding adalah mengklarifikasikan jawaban-jawaban dari para responden kedalam kategori-kategori.²⁸
- c. Sistematikasi data adalah suatu penjabaran secara deskriptif tentang hal-hal yang akan di tulis yang secara garis besar terdiri dari bagian awal, bagian isi dan bagian akhir.

7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah di sesuaikan dengan kajian penelitian,yaitu Analisa Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regeonal (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahterah (BLS) yang akan di kaji menggunakan metode kualitatif. Maksudnya adalah bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui akad kotrak, dan sistem pengupahan PT Budi Lampung Sejahterah (BSL). Tujuannya dapat di lihat dari sudut pandang hukum Islam, yaitu agar dapat memberikan kontribusi keilmuan serta

²⁸ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, cet. 10, *Metode-Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm, 155.

memberikan pemahaman mengenai Upah Minimum Regional (UMR) dalam perspektif hukum Islam.

Metode berpikir dalam penulisan menggunakan metode berpikir induktif. Metode induktif yaitu metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan kaidah-kaidah yang berlaku di lapangan yang lebih umum mengenai fenomena yang diselidiki.²⁹ Metode ini digunakan dalam membuat kesimpulan tentang berbagai hal yang berkenaan dengan sistem akad kontrak pegawai, dan mekanisme Upah Minimum Regional (UMR) yang ditinjau dari hukum Islam. Hasil Analisis yang dituangkan dalam bab-bab keseluruhannya dirumuskan dalam sistematika pembahasan dalam penelitian ini.



²⁹ Kaelan, M.S, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Paradigma, Yogyakarta, 2015), hlm 58.

BAB II

KONSEP UPAH DALAM ISLAM

A. Teori Upah dalam Islam

1. Upah Menurut Islam

a. Upah Menurut Etimologi

Upah dalam bahasa Arab sering di sebut dengan *ajrun/ajrān* yang berarti memberi hadiah/ upah. Kata *ajrān* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang di bayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah di curahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah di berikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang di terima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.³⁰

b. Upah Menurut Terminologi

Menurut Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang di bayarkan atas jasanya dalam produksi, sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang di maksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan di nyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja (majikan) kepada buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan di lakukannya.³¹

³⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Amza, 2010), hlm, 318.

³¹ Sayyid, *Fiqih Sunnah 13 Terjemah Kamaludin Aal-Maerzuki*, (Bandung; PT Al-Ma'rif 1988), hlm, 18.

Upah di masukan dalam kaidah sewa menyewa di mana melibatkan *mu'jir* dan *mu'tajir* (sewa dan menyewakan) perusahaan di anggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja di anggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini dapat di lihat antara perusahaan dan pegawai terdapat kontra kerja kesepakatan-kesepakatan.³²

Ijarah menurut Helmi Karim dalam bukunya yang berjudul fiqih muamalah, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan atau upah karena melakukan sebuah kegiatan, atau upah karna melakukan suatu aktivitas.³³

Para ulam berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan *ijarah*, anatara lain adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Hanafiyah bahwa *Ijarah* ialah: akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang di ketahui dan di sengaja dari suatu zat yang di sewakan dengan imbalan.³⁴
- b. Menurut Malikiyah bahwa *Ijarah* ialah: nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat kemanusawi dan untuk sebagian yang dapat di pindahkan.³⁵
- c. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang di maksud dengan *ijarah* adalah: akad atas manfaat yang di ketahui dan di sengaja untuk memberi dan memperbolehkan dengan imbalan yang di ketahui ketika itu.³⁶

Upah yang di masuk kan kedalam wialaya fiqih muamalah yakni dalam pembahasan tentang *ujarah*. Menurut bahasa *ujarah* yang berati upah sedangkan *ujarah* atau *ijarah* atau *ajaara* dan yang fasih adalah *ijahar*.³⁷

³² Sulaiman Rasyid, *Fiqih Islam* cet.17 (bandung: PT Sinar Baru 1998), hlm, 303.

³³ Helmi Karim *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), hlm, 29.

³⁴ Abdurrahman Al-Jaziri 'Ala Madzahid Al-Ba'ah Beirut Dikutip Oleh Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah* cet. 3 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm, 114.

³⁵ *Ibid.*, hlm, 64.

³⁶ *Ibid.*, hlm, 98.

³⁷ *Ibid.*, hlm, 241.

Uraian di atas rasanya mustahil manusia hidup berkecukupan tanpa hidup berijarah dengan manusia lain. Karena itu, boleh dikatakan bahwa pada dasarnya *ijarah* itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara dua belah pihak yang berakad guna meringankan salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan oleh agama. *Ijarah* adalah salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia. Oleh sebab itu para ulama menilai *ijarah* ini merupakan suatu hal yang boleh bahkan kadang-kadang perlu dilakukan.

2. Legalitas Dan Dasar Hukum Ijarah

Ulama sepakat bahwa *ijarah* diperbolehkan. Ulama memperbolehkan *ijarah* berdasarkan legitimasi dari Al-Qur'an, Al-Sunah dan *ijma'*. Legitimasi dari Al-Qur'an antara lain:

1. Firman Allah dalam (Q.S Al-Baqarah (2) :233) :


وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
الرِّضَاعَ ۚ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ
نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ ۚ وَعَلَى
الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ
عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ

وَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٢٢﴾

*dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan Ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.*³⁸

2. Firman Allah Dalam Surah Al-Talaq Ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارَّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ
فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَادُّوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ
تَعَاسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُنَّ أُخْرَى ﴿٦﴾



...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya..³⁹

3. Dasar Hukum Pengupahan

³⁸ Departemen Agama RI, *Op. Cit*), hlm, 37.

³⁹ *Ibid.*, hlm, 558.

Sumber hukum dalam Islam yang di pakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunah Nabi, di samping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat di gunakan. Al- Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Allah menegaskan tentang pengupahan ini dalam Qur'an dan Hadist sebagai berikut:

a. Sumber dari Al-Qur'an sebagai berikut:

1) (Q.S At-Taubah (9) : 105)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁴⁰

Penafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sbb : “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu ” Tafsir dari melihat dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap

⁴⁰ Ibid., hlm, 203.

amal-amal itu. Sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.⁴¹

2) (Q.S An-Nahl (16) :97)

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*⁴²

Penafsirkan At Nahl ayat 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut: Di tekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus di sertai iman.

3) (Q.S Al-Ahqaf (46) :19).

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

⁴¹ Quraish Shihab, Tafsir Al-Musbah: *Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*, vol.5 (Jakarta; Lentera Hati, 2002), hlm 237.

⁴² Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm, 278.

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada di rugikan.*⁴³

Penafsirkan Q.S Al-Ahqaf (46) :19 Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut: masing-masing orang, muslim dan kafir, akan mendapatkan kedudukan yang sesuai apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa di curangi sedikit pun, karena berka berhak menerima balasan yang telah di tentukan untuknya.⁴⁴

4) (Q.S Al-Kahfi (18) :30)

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ

عَمَلًا ﴿٣٠﴾

*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyitakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik.*⁴⁵

Penafsirkan Q.S Al-Kahfi (18) :30 Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:

Sesungguhnya mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan membuktikan keimanan mereka dengan kami sesuai dengan keagungan,

⁴³ Ibid. ,hlm, 504.

⁴⁴ M. Quarish shahih, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm, 361

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm, 295.

Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang baik amalnya. Ayat ini menegaskan balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil.

5) (Q.S Al-Qashash (28) :26-27)

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
حَبِيبٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ
سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

26. Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".

27. Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".⁴⁶

Penafsirkan Q.S Al-Qashash (28) :26-27 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut: salah seorang dari kedua wanita itu berkata "wahai ayah, pekerjaan pemuda itu untuk mengembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji!

⁴⁶ Ibid., hlm, 388.

Sungguh, ia adalah orang yang paling baik di antara orang kamu pekerjaan, karena tenaganya kuat dan dirinya dapat di percaya” syu’aib berkata kepada musa, “Aku bermaksud mengawinkan mu dengan salah seorang putriku ini. Sebagai maskawinnya, kamu harus berkerja pada kami selam delapan tahun. Tapi, jika kamu ingin menggenapkan nya menjadi sepuluh tahun sebagai sukarela, maka itu baik saja. Tapi aku tidak mengharuskannya memilih masa yang lebih panjang. Insya Allah kamu akan mendapatkan diriku sebagai orang yang saleh, yang baik dalam bermuamalat dan menepati janji.

Berdasarkan ayat-ayat yang telah di sebutkan, maka upah dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek. Yaitu dunia dan akherat, tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi).

b. Hadits Rasulullah Tentang Upah sebagai berikut:

Dalam Hadits Nabi SAW berarti upah hasil pekerjaan.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا



الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Dari Ibnu Umar RA. bahwa Rasulullah SAW. bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya". ⁴⁷ (HR Ibnu Majah).

Maksud dari hadist ini adalah bersegeralah menunaikan upah hak upah pekerja setelah selesainya pekerjaan. Karena menunda membayar gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman. ⁴⁸

⁴⁷ Shahih Sunan Ibnu Majah Karya Muhammad Nashiruddin Al-Albani juz II, t.t. (Maktabah Al Ma'anf, Riyadh, Saudi Arabia 1, hlm, 358.

Rasulullah mendorong para majikan untuk membayar upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطَ لِأَهْلِ مَكَّةَ (رَوَاهُ

الْبُخَارِيُّ)

Dari Abu Hurairah, Rasul bersabda: Allah tidak mengutus Rasul kecuali sebelumnya ia sebagai penggembala, sahabat bertanya Anda ya Rasul. Rasul menjawab: Aku menggembala kambing penduduk Mekah dengan upah beberapa qirath.⁴⁹ (HR. Bukhari Shahih)

Hadist di atas di ketahui bahwa bekerja untuk orang lain bukan pekerjaan yang tidak layak, bahkan Rasul sendiri sebelum bi'sah menjadi pekerja untuk orang lain. Pekerjaan yang dapat di lakukan untuk mendapatkan rizki Allah adalah dengan menggembalakan binatang ternak. Penggembala mengerahkan tenaga dan waktunya untuk menjaga dan memenuhi kebutuhan makan dan minum binatang yang di gembalakan.

Mengenai hadist-hadist di atas, di sebutkan di dalam shahih bukhari pada kitab Al-Itqu bab sabda Nabi SAW, budak adalah saudara-saudara kamu, maka berilah makanan dari apa yang kamu makan dan berilah pakaian dari apa yang kamu pakai. Bukhari dan yang lainnya telah meriwayatkan sebuah hadits dari Abu Hurairah r.a yang di riwayatkan dari Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam, beliau bersabda, Allah Ta'ala

⁴⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Erlangga; 2012), hlm, 201.

⁴⁹ Mukhtashar Shahih Al-Bukhari, Karya Imam Zainudin Bin Ahmad al-Lathif az-Zubaidi (Dar al-Minhaj, Beirut, Lebanon, t.t.) *Dengan Merujuk Pada Summarized Shahi Al-Bukhari Arabic-English* (Maktabah Dar as-Salam, Riyadh, Saudi Arabia, 1994) hlm, 391.

berfirman: Tiga Jenis (manusia) yang Aku akan menjadi musuhnya kelak pada hari kiamat, yaitu: seseorang yang memberi dengan nama-Ku, kemudian berkhianat; seseorang yang menjual orang yang merdeka (bukan budak), kemudian memakan uangnya dan seseorang yang mempekerjakan pekerja dan telah di selesaikan pekerjaannya, tetapi ia tidak memberikan upahnya.⁵⁰

Hadist-hadist ini menjadi dasar untuk memberikan upah kepada pekerja setelah terlaksana pekerjaannya. Hal yang paling baik agar tidak terjadi lagi hal yang merugikan salah satu pihak adalah meningkatkan ketaqwaan kita kepada Allah SWT. Hal itulah yang dapat membentengi kita dari perbuatan keji dan mungkar.

c. Dasar Hukum Ijma sebagai berikut

Dasar hukum *Ijarah* atau upah dalam *Al-Ijma* adalah sebagai berikut: umat Islam pada masa sahabat telah berijma bahwa *ijarah* di perbolehkan sebab bermanfaat bagi manusia (diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa'i dari Said Ibn Bn Waqash). Dan dalam bukunya Hendi Suhendi di ambil dari fiqh As-Sunah bahwa landasan ijma ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulamapun tidak ada yang membantah kesepakatan ijma ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak di anggap.⁵¹

4. Rukun dan Syarat Upah

Melaksanakan akad *ijarah* atau upah, haruslah di penuhi rukun-rukunnya terlebih dahulu, apabila salah satu ruku tidak dapat di penuhi maka akad batal demi hukum, Adapun rukun *ijarah* ada 4, yaitu:

⁵⁰ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Fathul Bari*'cet 1 (Jakarta Selatan; Pustaka Azzam, 2005), hlm, 245.

⁵¹ Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia. 2001), hlm, 322

- a. Dua orang yang berakad.
- b. *Shighat* akad, yang menyatakan *ijab* dan *qabu*.
- c. Upah (*Ajrun*).
- d. Manfaat.

Akad *ijarah* ada beberapa syarat yang harus di penuhi, secara umum, syarat-syarat tersebut terbagi menjadi 4, yaitu (1) Syarat terjadinya *Ijarah* (2) Syarat Sah *Ijarah* (3) Syarat tetap hukum *ijarah*, dan (4) Syarat berlakunya *ijarah*, masing-masing syarat tersebut akan di jelaskan sebagai berikut :

a Syarat Terjadinya *Ijarah*

Syarat-syarat yang harus terpenuhi sehingga akad *ijarah* dapat di laksanakan, syarat ini dalam istilah *fiqh* di sebut Syarat *In'iqad*. Syarat tersebut adalah akad *ijarah* di lakukan oleh orang berakal. Imam Syafi'i berpendapat bahwa orang yang melakukan akad syaratnya adalah *mukallaf* yaitu baligh dan berakal, tidak di syaratkan bagi orang yang berakad itu beragama Islam, sehingga di perbolehkan akad dengan non muslim atau sebaliknya.⁵²

b. Syarat Sah *Ijarah*

Syarat yang harus di penuhi sehingga akad *ijarah* di nyatakan sah, syarat-syarat tersebut adalah :

- 1) Adanya kerelaan dari dua belah pihak yang berakad,

Akad di laksanakan berdasarkan suka sama suka, Sebagaimana firman Allah SWT dalam (Q.S An Nisa (4) :9):

وَلْيَحْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةَ ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ

فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

⁵² Ahmad Syafei, *Fiqh Mamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm, 124.

*Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka.oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwakepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar.*⁵³

- 2) Manfaat atau jasa yang di sepakati harus di jelaskan guna menghindari perselisihan.
- 3) Manfaat atau jasa yang di sepakati dalam akad harus benar-benar mungkin untuk di penuhi secara syar'i.
- 4) Manfaat atau jasa yang di sepakati dalam akad adalah mubah menurut syara' dan bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat.
- 5) Pekerjaan yang di janjikan bukan merupakan suatu kewajiban pekerja sebelum pelaksanaan akad.
- 6) Pekerja tidak boleh mengambil manfaat (secara langsung) dari pekerjaan yang di laksanakan.

c. Syarat Tetap Hukum Ijarah

Literatur *fiqh* sering di sebut *Syarat luzum akad* adalah syarat yang harus di penuhi sehingga kesepakatan dalam akad *ijarah* memiliki ketetapan untuk di berlakukan, syarat-syarat ini yaitu:

- 1) Akad hendaknya merupakan akad *shahih*.
- 2) Terhindarnya obyek akad dari kerusakan-kerusakan setelah di ambil manfaatnya.
- 3) Tidak terdapat cacat terhadap pekerja maupun pengelola perusahaan.

⁵³ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm, 78.

d. Syarat Berlakunya *Ijarah*

Syarat ini di sebut juga *Syarat Nufudz*, yang mensyaratkan dalam akad *ijarah* adanya hak milik dan kekuasaan atas manfaat atau jasa, sebagai contoh, barang yang di sewakan oleh orang lain tanpa seizin pemiliknya, maka *ijarah* ini tidak boleh di berlakukan.

5. Prinsip-Prinsip Pengupahan

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus di penuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

a. Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak di perkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah di tetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang di berikan buruh.⁵⁴

Keadilan Azhar Basyir menyarankan terpenuhinya dua model keadilan dalam pemberian upah pada huruh, yaitu: 1) keadilan distributif menuntut agar para huruh yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan kadar kerja yang berdekatan, Al-Qur'an memperoleh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan dan keluarganya. 2) keadilanharga kerja, menuntut pada para buruh untuk memberikan upah yang seimbang dengan tenaga yang di berikan tanpa di

⁵⁴ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Uu Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2006), hlm, 221.

pengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan pemilik perusahaan. Adil mempunyai bermacam-macam makna, di antaranya sebagai berikut:

1) Adil Bermakna Jelas dan Transparan.

dalam ayat lainpun di terangkan tentang keadilan, yang terdapat dalam (Q.S. Al-Maidah (95) :1);

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ ٱلْأَنْعَامِ إِلَّا مَا

يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّ ٱلصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرُمٌ إِنَّ ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu di halalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.⁵⁵

Penjelasan dari ayat Al-Qur'an di atas, dapat di ketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja di pekerjaan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan di terima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda :

أَعْطُوا ٱلْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ

⁵⁵ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm, 108.

*Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya.*⁵⁶ (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Penjelasan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut :

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu di perhitungkan atasnya (di potong upahnya) karena setiap hak di barengi dengan kewajiban.⁵⁷ Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus di penuhi. Sepatutnya hal ini di jelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Syeikh Qardhawi di atas, dapat di lihat bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang di contohkan oleh Syeikh Qardhawi dengan polos tanpa alasan yang jelas), maka gajinya dapat di potong atau di sesuaikan, hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang di usahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik.

⁵⁶ Al-Hafidh Ibnu Hajar Al-Asqolani, *Terjemah Bulughul Maram*, Cet, Ke I, (Jakarta; Pustaka Amani, 1995), hlm, 361.

⁵⁷ Muhammad Ismal Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajajkusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm, 194.

Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang di perolehnya, demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang di perolehnya, dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, di tuangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah :

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ , وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ , وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ ,

Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: Allah telah berfirman: Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.⁵⁸ (HR. Bukhari shahih).

Hadits-hadits di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat di perhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, di kategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang di musuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat

⁵⁸ Mukhtashar Shahih Al-Bukhari, Karya Imam Zainudin Bin Ahmad al-Lathif az-Zubaidi (Dar al-Minhaj, Beirut, Lebanon, t.t.) Dengan Merujuk Pada Summarized Shahi Al-Bukhari Arabic-English (Maktabah Dar as-Salam, Riyadh, Saudi Arabia, 1994) hlm, 392.

menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).⁵⁹ Yusuf al-Qardawi dalam kitabnya Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut:

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika pekerja membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu di perhitungkan atasnya (di potong upahnya) karena setiap hak di barengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus di penuhi. Sepatutnya hal ini di jelaskan secara detail dalam "peraturan.kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak

Berdasarkan penjelasan al-Qaradawi di atas, dapat di lihat bahwa upah atau gaji merupakan hak pekerja, apabila bekerja dengan baik, jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja yang di contohkan oleh Syaikh al-Qaradawi dengan tidak bekerja tanpa alasan yang jelas maka gajinya dapat di potong atau di sesuaikan. Hal ini menjelaskan bahwa selain hak pekerja, maka pekerja memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari pekerja dengan baik.

Al-Qardawi mengatakan bahwa bekerja dengan baik merupakan kewajiban pekerja/ pekerja atas hak upah yang di perolehnya. Demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja pekerja pekerja yang, di perolehnya. Dalam keadaan masa kini maka

⁵⁹ Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Loc.Cit.*, hlm, 33.

aturan-aturan bekerja yang baik itu di tuangkan dalam buku *Pedoman Kepegawaian* yang ada di masing-masing perusahaan.⁶⁰

2) Adil Bermakna Proporsional

Prinsip adil secara proposional ini disebutkan dalam beberapa firman Allah SWT, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.⁶¹ (QS. Al-Ahqaf (46) :19):

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan⁶². (QS. Yaasin (36) :54).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.⁶³ (QS. An-Najm (53) :39).

⁶⁰ Rustam Efendi, *Produksi Dalam Islam*, (Yogyakarta:Magistra Insania Press, 2003), hlm 40.

⁶¹ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm, 504.

⁶² *Ibid.*, hlm, 442.

Ayat-ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan di balas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan di larang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu di kombinasikan dengan unsur yang lainnya.

b. Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, Adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:

1) Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang, dan Papan.

Dapat di ketahui bahwa kelayakan upah yang di terima oleh pekerja di lihat dari 3 aspek yaitu : Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencari jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah di anggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah di cetuskan.

Konsep ini di pakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, di mana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang di lakukan saat ini. Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice* yang artinya kira-kira

⁶³ *Ibid.*, hlm, 527.

walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan Muslimin kerap kali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit untuk di pahami para pengusaha Barat. Konsep inilah yang sangat berbeda dengan konsep upah menurut barat. Konsep upah menurut Islam tidak dapat di pisahkan dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja jika gaji seorang pegawai di Barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh (misalnya *cleaning service*). Tetapi dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan di berikan.⁶⁴

2) Layak Bermakna Sesuai dengan Pasaran

Dalam Firman Allah SWT sebagai Berikut :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

*janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.*⁶⁵
(QS. Asy-Syua'ra (26):183).

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya di perolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya di berikan.

⁶⁴ Rustam Efendi, *Op. Cit.*, hlm, 41.

⁶⁵ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm, 347.

c. Prinsip Kebajikan

Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang di berikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa di berikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak di peringatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak di bayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang di maksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka di paksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang di sepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan di bagian mana saja di dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya di negara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi.⁶⁶ Metode kedua yang di anjurkan oleh Islam dalam menentukan standar upah di seluruh negeri adalah dengan benar-benar memberi kebebasan dalam bekerja. Setiap orang bebas memilih pekerjaan apa saja yang sesuai dengan pilihannya serta tidak ada pembatasan yang mungkin dapat menciptakan kesulitan-kesulitan bagi para pekerja dalam memilih pekerjaan atau daerah kerjanya yang sesuai.

B. Hak dan Kewajiban Pekerja

⁶⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam cet 2*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa. 2002), hlm, 368-370.

Islam dalam mengatur hak dan kewajiban terhadap pekerja tidak memberikan penjelasan dan ketentuan yang rinci secara tekstual baik dalam Al-Qur'an maupun as-Sunah, akan tetapi ada ketentuan-ketentuan secara umum yang mengisyaratkan kepada pihak majikan untuk memberikan hak dan kewajibannya kepada pihak buruh. Hak dan kewajiban ini harus di laksanakan oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan dirinya dalam akad untuk dapat terpenuhinya kebutuhan kedua belah pihak tersebut.

a. Hak Pekerja

- 1) Berhak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya
- 2) Berhak atas upah sesuai dengan yang di perjanjikan, bagi *ajir khas*.

Hak atas upah di tekankan pada kehadirannya menyerahkan diri untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan bagi *ajir musytarak* hak atas upah di tekankan pada selesainya pekerjaan.

b. Kewajiban Pekerja

- 1) Melaksanakan sendiri pekerjaan yang di perjanjikan
- 2) Melaksanakan sendiri sesuai dengan waktu yang di perjanjikan atau kesepakatan.
- 3) Melaksanakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti.
- 4) Menjaga keselamatan barang yang di percayakan kepadanya.
- 5) Mengganti kerugian barang yang di akibatkan karena kelalaian, kesengajaan.

C. Perjanjian Kerja dan Sistem Pengupahan Menurut Peraturan Undang-Undang

1. Perjanjian Kerja Dan Sistem Pengupahan Menurut Peraturan Undang-Undang

Pekerja itu adalah suatu perjanjian, dan syarat-syarat perjanjian ini baik secara tegas maupun secara diam-diam selalu menjadi dasar hubungan antara majikan dan pekerja sebaliknya, karena alasan-alasan sosial, ekonomi, dan politik pemerintah telah meningkatkan campur tangannya dalam menangani masalah hubungan kerja dalam waktu 150 tahun terakhir ini. Dewasa ini banyak hak dan kewajiban pihak-pihak di atur dengan Undang-Undang.⁶⁷

Undang-Undang perjanjian kerja (*The Contract Of Employment Act 1972*) sebagaimana telah di amendir oleh Undang-Undang perlindungan tenaga kerja (*The Employment Protection Act 1975*) menentukan bahwa selambat-lambatnya 13 minggu setelah pekerja di mulai, majikan akan memberikan kepada pekerja itu suatu surat keterangan. Surat keterangan ini terlebih dahulu harus memuat ikhtisar ruang lingkup perjanjian itu. Surat keterangan itu harus memuat.⁶⁸

1. Keterangan mengenai pihak-pihak.
2. Menetapkan tanggal kapan pekerjaan itu di mulai.
3. Menyatakan apakah masa kerja dengan majikan terdahulu berpengaruh terhadap jangka waktu kerja yang terus-menerus bagi pekerja itu, dan jika demikian kapan pekerjaan yang terus-menerus di mulai.
4. Jika perjanjian itu untuk jangka waktu tertentu misalnya dua tahun, menetapkan tanggal kapan perjanjian itu berakhir.

Selanjutnya, surat keterangan itu harus memberitahukan rincian tentang syarat-syarat yang berikut ini:

1. Skala atau jumlah upah, atau cara perhitungannya.
2. Interval pembayaran upah .
3. Syarat-syarat yang berhubungan dengan jam kerja.

⁶⁷ Abdulkadir Muhammad Alih Bahasa, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT Alumnus, 2010), hlm 315.

⁶⁸ *Ibid.*, hlm, 321.

4. Syarat-syarat yang berhubungan dengan hari libur dan pembayaran hari libur, ketidakmampuan kerja pembayaran sakit dan hak-hak pensiun.
5. Jangka waktu pemberitahuan yang di berikan kepada pekerja, dan hak untuk menerimanya, mengahiri pekerjaannya.
6. Nama pekerjaanya.

Pekerjaan kerja yang di atur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bab tujuh A tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan bagian kesatu ketentuan-ketentuan umum No 1601 yang berbunyi.⁶⁹

Selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang di perjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengakibatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah perjanjian perburuhuan dan pemborongan pekerja.

Sedangkan devisi perjanjian kerja menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 1 ayat 14 yang berbunyi.⁷⁰

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 51-61 yang berbunyi:⁷¹

Pasal 51

⁶⁹ R. Subekti, & Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Jakarta; PT Pradnya Paramita, 2009), hlm, 391

⁷⁰ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm.33.

⁷¹ *Ibid.*, hlm, 18-21.

1. Perjanjian kerja secara tertulis atau lisan.
2. Perjanjian yang di persyarahkan secara tertulis di laksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52

- a) Perjanjian kerja di buat atas dasar.
 1. Kesepakatan dua belah pihak.
 2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
 3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan dan;
 4. Perkerja yang di perjanjikan.
- b) Perjanjian kerja yang di buat yang di buat oleh para pihak yang bertantangan dengan ketentuan sebagai mana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan huruf b dapat di batalkan.
- c) Perjanjian kerja yang di buat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) huruf c dan huruf d batalkan demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/atau biaya biaya yang di perlakukan bagi pelaksanaan perbuatan perjanjian kerja di laksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

1. Perjanjian yang di buat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 - b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat dan alamat pekerja/buruh.
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
 - d. Tempat pekerjaan.
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
 - g. Mulaindan jangka waktu berlakukannya perjanjian kerja.

- h. Tempat dan tinggal perjanjian kerja di buat, dan
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.
- 2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3. Perjanjian kerja sebagai mana yang di maksudkan dalam ayat (1) di buat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang mempunyai ketentuan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing 1 perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat di tarik kembali dan/atau di ubah kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

- 1. Perjanjian kerja di buat untuk waktu tertentu atau waktu yang tidak tertentu.
- 2. Perjanjian kerja di buat untuk waktu tertentu sebagaimana di maksud dalam ayat (1) di dasarkan atas.
 - a. Jangka waktu, atau
 - b. Selesaiya suatu pekerjaan tertntu.

Pasal 57

- 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di buat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin
- 2. Perjanjian pekerja untuk waktu yang tertentu yang di buat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) di nyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu.

3. Dalam hal perjanjian kerja di buat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing. Apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja di buat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
2. Dalam hal di syaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana di maksudkan dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang di syaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat di buat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat di adakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat di perpanjang dan di perbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang di sebarikan atas jangka waktu dapat di adakan untuk paling lama 2 tahun hanya boleh di perpanjang 1 kali jangka waktu paling lama 1 tahun.
5. Pengusahan yang bermaksud memperpanjang perjanjian pekerjaan kerja waktu tertentu waktu tersebut, paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja waktu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.
6. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat di adakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian

kerja waktu tertentu ini hanya boleh di adakan 1 kali dan paling lama 2 tahun.

7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana di maksudkan dalam ayat 1, ayat 2, ayat 3, ayat 4, ayat 5, dan ayat 6 maka demikian hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang boleh di atur dalam pasal ini akan di atur dalam pasal ini akan di atur lebih lanjut dengan keputusan menteri.

Pasal 60

1. Perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan.
2. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana di maksud dalam ayat 1 pengusaha di larang membayar upah di bawah minimum yang berlaku.

Pasal 61

1. Perjanjian kerja berakhir apa bila;
 - a. Pekerja meninggal dunia.
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
 - c. Adanya putusan pengadilan dan/ atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja , peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hal atas pengusaha yang di sebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
3. Dalam hal terjadi peralihan perusahaan maka hak-hak pekerjaan/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ketentuan lain dalam perjanjian peralihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli walis pengusaha dapat mengahiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
5. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Sistem Pengupahan Menurut Peraturan Perundang-Undang

Meketahui bahwa jumlah upah boleh di tetapkan dengan perundingan, boleh bergantung kepada persetujuan kolektif, boleh di perlakukan berdasarkan kebiasaan atau praktik perusahaan, atau di tetapkan menurut kombinasi dari cara-cara tersebut. Secara luas biasa dalam keadaan tidak ada persetujuan, ada kewajiban untuk membayar upah dengan jumlah yang pantas.

Undang-Undang bayaran yang sama (*the Equal Act 1970*) yang bertujuan untuk menjadi upah yang sama bagi pria dan wanita yang melakukan pekerjaan yang sama akan di bicarakan kemudian, karna akan menjamin pembayaran untuk para pekerja apabila tidak ada pekerjaan yang tersedia.⁷² Akhirnya, pemerintah membuat ketentuan bagi keluarga yang hidup bersama-samanya dan orang (laki-laki jika pasangan itu hidup

⁷² Alih Bahasa, Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit.*, hlm, 330.

bersama) di perkerjakan dengan waktu penuh, tetapi dengan upah murah. Jika pendapatan keluarga itu jauh di bawah tingkat tertentu, orang tua itu akan berhak memperoleh jaminan sosial “tambahan pendapatan keluarga” yang biasanya setengah dari jumlah jika pendapatan itu jatuh di bawah tingkat yang ditentukan.⁷³

Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 88 yang berbunyi.⁷⁴

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi pengupahan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijaksanaan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum.
 - b. Upah kerja lembur.
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya.
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
 - g. Denda dan potongan upah.
 - h. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah.
 - i. Stuktur dan skala pengupahan yang profesional.
 - j. Upah untuk membayar pesangon, dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

⁷³ *Ibid.*, hlm, 331.

⁷⁴ *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, hlm, 31.

4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penetapan upah minimum menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 89 yang berbunyi.⁷⁵

1. Upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas;
 - a. Upah minimum berdasarkan wilaya provisi atau kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilaya provinsi atau kabupaten.
2. Upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (4) di arahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak.
3. Upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (1) di tetapkan oleh gubenur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota.
4. Komponen serta peaksanaan tahapan pecapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana di maksud dalam ayat (2 di atur dengan keputusan menteri.

Pengusaha di larang membayar upah dengan lebih rendah dari upah minimum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 90 yang berbunyi;

1. Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam Pasal 89.
2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana di maksud dalam Pasal 89 dapat di lakukan penagguhan.
3. Tata cara pengupahan sebagaimana di maksud dalam ayat (2) di atur dalam keputusan menteri.

⁷⁵ *Ibid.*, hlm, 32.

Pengaturan pengupahan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 91 yang berbunyi;

1. Peraturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
2. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Komponen upah menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 94 yang berbunyi.⁷⁶ dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan pembayaran upah pekerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 96 yang berbunyi; tuntunan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.⁷⁷

D. Tingkatan dalam Pemberian Upah

Beberapa tingkatan dalam pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kehidupan berbisnis, di antaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak

⁷⁶ Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit.*, hlm, 32.

⁷⁷ *Ibid.*, hlm, 34.

berupa uang karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja dan masih banyak lagi faktor-laktor lainnya.⁷⁸

Mengenai perbedaan upah, Islam mengakui adanya berbagai tingkatan pekerja. Hal tersebut di karenakan adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang di miliki masing-masing pekerja. Adapun dalil yang di pergunakan sebagai landasannya adalah firman Allah SWT dalam Surat An Nisa ayat 32;

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
اَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اَكْتَسَبْنَ وَشَرُّوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ
اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.⁷⁹ (Q.S An Nisa (4) :32)

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam Islam di tetapkan kesepakatan antara majikan dan pekerja dengan menjaga kepentingan keduanya, Mengingat posisi pekerja atau buruh yang lemah, maka Islam

⁷⁸ Ibid., hlm, 310.

⁷⁹ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm, 83.

memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja sesuai dengan prinsip kelayakan dari upah. Upah itu menjadi tanggungjawab Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu.

Tingkat upah minum di tentukan dengan memperhatikan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah, sehingga dalam kondisi apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh.⁸⁰ Perkiraan besarnya upah di ukur besarnya berdasarkan kadar jasa yang di berikan tenaga kerja, berdasar kan kesepakatan dari orang yang bertransaksi dan adakalanya di tentukan oleh para ahli sesuai dengan manfaat serta waktu yang tepat di mana pekerjaan itu di lakukan. sehingga pada suatu saat akan mengalami revisi sesuai dengan tuntutan jaman.

1. Tingkat upah minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan Perusahaan berada dalam posisi yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak di lindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Dewan pengupan kabupaten Way Kanan menyetujui Upah Minimum Regeonal 2018 sebesar Rp. 2.160.000 dan meningkat di banding 2017 yang sebesar Rp. 1.950.000 perbulan. Ketetapan UMR Way Kanan mulai berlaku pada tanggal 01 januari 2018 yang berlaku selama satu tahun. Besaran upah UMR daerah Way Kanan pereode 2018 tercantum dalam keputusan Gubenur Lampung Nomor: G/632V.07/2017 tentang Upah Minimum Kabupaten Way Kanan 2018. Perusahaan yang menerima karyawan baru, atau memiliki pegawai yang belum memiliki masa kerja

⁸⁰ Rustam Efendi, *Op.Cit*, hlm, 42.

masa kerja satu tahun, maka ketetapan besaran gaji di dasarkan pada besaran UMR Way Kanan tahun 2018.

Sehingga apabila upah di kaitkan dengan apa yang telah difasilitasi atau sesuai kebutuhan minimalnya adalah sangat tidak tepat karena akan menghalangi pekerja untuk menikmati kehidupan yang layak menurut ukuran masyarakat. Negara mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu memperhatikan agar setiap pekerja memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar serta tidak memperbolehkan upah di bawah tingkat minimum. Tingkat upah minimum ini harus selalu dipantau dan sewaktu-waktu di revisi kembali untuk melakukan penyesuaian tingkat harga dan biaya hidup dalam masyarakat.



2. Tingkat upah tertinggi

Bakat dan keterampilan seorang pekerja merupakan salah satu faktor upahnya tinggi atau tidak. Pekerja yang intelektual dengan pekerja kasar, atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja, dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, Islam memang tidak memberikan upah berada di bawah upah minimum yang telah ditetapkan, demikian halnya Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu melebihi sumbangsih dalam produksinya. Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. Setidak-tidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga agar tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan.

Pentingnya menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar masyarakat tidak cenderung menjadi pengkonsumsi semua barang konsumsi. Gambaran tentang batas upah tertinggi dapat dilihat pada ayat al-Qur'an berikut ini dalam ayat lainnya juga disebutkan:



مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٍ وَلَنَجْزِيَنَّ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُمْ

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٦﴾

Apa yang di sisimu akan lenyap, dan apa yang ada di sisi Allah adalah kekal. dan Sesungguhnya Kami akan memberi Balasan kepada orang-

*orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*⁸¹ (QS An Nahl (16) :96)

Ayat di atas, menjelaskan bahwa upah yang di tuntutan oleh para pekerja dari majikan harus sesuai dengan apa yang telah usahakannya, bersama kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Sudah menjadi kewajiban bagi setiap majikan untuk memberikan upah yang baik dan cukup bagi para pekerjanya agar mereka dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah di simpulkan bahwa batasan mengenai upah tertinggi adalah sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. Adapun besarnya tingkat upah maksimum pekerja akan bervariasi berdasarkan jasa yang di sumbangkan dalam produksi.⁸²

3. **Tingkat upah sebenarnya**

Islam telah menyediakan usaha pengamanan untuk melindungi hak majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat upah minimum atau naiknya upah melebihi batas upah maksimum seharusnya tidak terjadi. Upah yang sesungguhnya akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah tentu di pengaruhi oleh standar hidup pekerja, kekuatan efektif dari organisasi pekerja, serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan mereka terhadap balasan Allah SWT.

Sebagai hasil interaksi antara kedua kekuatan antara majikan dan buruh, maka upah akan berada di antara upah minimum dan maksimum yang mengacu pada taraf hidup yang lazim serta kontribusi yang telah di berikan para pekerja. Jika pada suatu waktu upah minimum jatuh di bawah

⁸¹ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm, 278.

⁸² Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2001), hlm, 409.

tingkat minimum ataupun sebaliknya, maka negara berhak melakukan campur tangan dan menetapkan upah sesuai dengan kebutuhan saat itu.⁸³

Sehingga dapat di simpulkan bahwa tingkat upah sebenarnya akan berkisar antara kedua batas upah berdasarkan hukum persediaan dan penawaran tenaga kerja dan di pengaruhi oleh standar hidup sehari-hari kelompok kerja, sebagai hasilnya tingkat upah minimum dan maksimum akan di tetapkan berdasarkan standar hidup kelompok pekerja dan tetap merangkak naik sesuai dengan naiknya standar hidup tersebut.

E. Berakhirnya Akad *Ijarah*

1. Periode akad sudah selesai sesuai perjanjian, namun kontrak masih dapat berlaku walaupun dalam perjanjian sudah selesai dengan beberapa alasan, misalnya keterlambatan masa panen jika menyewakan lahan untuk pertanian, maka di mungkinkan berakhirnya akad setelah panen selesai.
2. periode akad belum selesai tetapi pemberian sewa dan penyewa sepakat menghentikan akad *ijarah*.
3. terjadi kerusakan aset.
4. penyewa tidak dapat membayar sewa.
5. Salah satu pihak meninggal dan ahli waris tidak berkeinginan untuk meneruskan akad karena memberatkannya. Kalau ahli waris merasa tidak masalah maka akad tetap berlangsung. Kecuali akadnya adalah upah menyusui maka bila sang bayi atau yang menyusui meninggal maka akadnya menjadi batal.⁸⁴

⁸³ Abdul Khakim. *Op.Cit.*, hlm, 56.

⁸⁴ Ahmad Muslich Hadi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2010) hlm

F. Hikmah Ijarah

Hikmah di syaria'atkannya *ijarah* adalah bentuk pekerjaan atau upah mengupah adalah karena di butuhkan dalam kehidupan manusia.⁸⁵ Tujuan dibolehkannya *ijarah* pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan materil. Namun itu bukanlah tujuan akhir karena usaha yang di lakukan atau upah yang di terima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Adapun hikmah diadakannya *ijarah* antara lain:

1. Memberikan Ketentramandan Kebahagiaan

Dengan adanya *Ijarah* akan mampu membina kerja sama antara *mua'jir* dan *musta'jir*. Sehingga akan menciptakan kedamaian di hati mereka. Dengan di terimanya upah dari orang yang memakai jasa, maka yang memberi jasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Apabila kebutuhan hidup terpenuhi maka *musta'jir* tidak lagi resah ketika hendak beribadah kepada Allah. Dengan transaksi upah mengupah dapat berdampak positif terhadap masyarakat terutama di bidang ekonomi, karena masyarakat dapat mencapai kesejahteraan yang lebih tinggi. Bila masing-masing individu dalam suatu masyarakat itu lebih dapat memenuhi kebutuhannya, maka masyarakat itu akan tentram dan aman.⁸⁶

2. Memenuhi Nafkah Keluarga

Kewajiban seseorang muslim adalah memberi nafkah kepada keluarga, yang meliputi istri, anak-anak dan tanggung jawab lainnya. Dengan adanya upah yang di terima *musta'jir* maka di sebut dapat di penuhi.

3. Memenuhi Hajat Hidup Masyarakat

⁸⁵ Hamzah Ya'kup. *Op.Cit.*, hlm, 319.

⁸⁶ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, cet. 1 (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1993), hlm, 76.

Adanya transaksi *ijarah* khususnya tentang pemakaian jasa, maka akan mampu memenuhi hajat hidup masyarakat baik yang ikut bekerja maupun yang menikmati hasil proyek tersebut. Maka *ijarah* merupakan akad yang mempunyai unsur tolong-menolong antar sesama.

4. Menolak Kemungkaran

Tujuan ideal beruhasa adalah dapat menolak kemungkaran yang kemungkinan besar akan dilakukan oleh yang menganggur.⁸⁷ Pada intinya hikma *ijarah* yaitu untuk memudahkan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.



⁸⁷ Hamza Ya'qub. *Op. Cit.*, hml, 47.

BAB III

SEJARAH PT BUDI LAMPUNG SEJAHTERA DAN CARA PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR)

A. Gambaran Umum Tentang PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hariakau Kec. Pakuan Ratu

a. Sejarah PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec Pakuan Ratu

PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec Pakuan Ratu merupakan salah satu perusahaan yang mengolah karet mantah menjadi barang setengah jadi. PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu adalah anak perusahaan keluarga yang bergerak di bidang industri hilir yang merupakan industri lanjutan dari alam sehingga menghasilkan barang setengah jadi.

Getah karet berbentuk seperti getah yang sifatnya lantur cair. Getah karet juga dapat di olah kembali menjadi barang lain sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lateks pekat dari kebun karet di olah menjadi melalui proses pengolahan karet fase cair. Lateks merupakan bahan baku utama yang di gunakan dalam proses produksi getah karet. Pada umumnya konsumen getah karet berasal dari perusahaan yang bergerak di bidang tekstil seperti panghasil pakaian olahraga, dan pakaian lainnya yang mengandung bahan benang karet. Setiap unit memegang peranannya masing-masing dan saling berkaitan satu sama lain agar dapat menghasilkan produk karet yang bermutu.

b. Keadaan Geografis PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

Keputusan Menteri Kehutanan dan Perkebunan RI Nomor 256/Kpts-II/2000 tanggal 23 Agustus 2000 tentang Panunjukan Kawasan Hutan dan Perairan di Wilayah Propinsi Lampung. Menyatakan bahwa kawasan Hutan Produksi Register No. 46 Way Hanakau dengan luas total 20.195 Ha (*dua puluh ribu seratus sembilan puluh lima hektar*) terbagi dalam 2 (dua) wilayah kabupaten, yaitu seluas 10.055 Ha (*sepuluh ribu lima puluh lima hektar*) adalah masuk dalam wilayah administrasi Kabupaten Lampung Utara, sedangkan seluas 10.140 (*sepuluh ribu seratus empat puluh hektar*) masuk dalam wilayah administrasi Kabupaten Way Kanan. Yakni dengan Batas Way Hanakau (BLS).

c. Keadaan Demografis PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec Pakuan Ratu sebagian besar adalah penduduk pendatang, yang terdapat beberapa macam suku, agama dan beragam adat istiadat selain itu pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu memiliki sikap yang ramah tamah. Keadaan pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu yang pendapatan ekonominya banyak mengandalkan gaji dari pekerjaan itu sendiri yang dilakukan dua kali dalam sebulan.⁸⁸

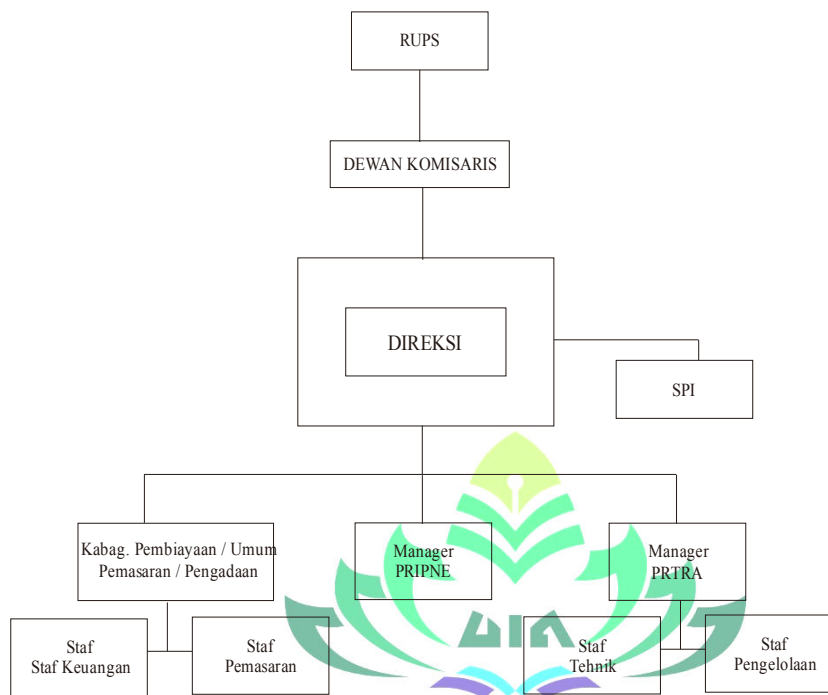
1. Visi dan Misi Perusahaan

- a) Menjadikan Perusahaan dengan kinerja yang sangat baik dan menerapkan praktik bisnis terbaik.
- b) Mengembangkan industri hilir berbasis agrolestari.
- c) Menghasilkan produk berkualitas bagi pelanggan.

⁸⁸ Seden , pegawai penyadap karet, *Wawancara*, Tanggal 24 Desember 2017

- d) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis.
- e) Menjadikan perusahaan yang memberikan keuntungan terbaik.
- f) Menjadikan mitra yang paling disukai untuk melakukan bisnis.
- g) Memotivasi karyawan untuk secara aktif mengambil bagian dalam pembangunan masyarakat.
- h) Melaksanakan kegiatan lingkungan bisnis yang ramah.

2. Struktur Organisasi



3. Uraian Tugas

1. RUPS

- a) Mengangkat dewan komisaris.
- b) Menyetujui/mengesahkan rancangan, anggaran pendapatan belanja dan laporan tahunan yang di buat oleh dewan direksi.
- c) Memutuskan besarnya di yang akan di bayarkan kepada para pemegang saham.
- d) Mengangkat dewan direksi.

2. Dewan Komisaris

- a. Melakukan pengawasan serta memberi nasehat kepada direksi atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perseroan maupun usaha perseroan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

3. Direksi

- a. Bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan tentang segala semua segala kejadian dengan batasan-batasan sebagaimana di atur dalam peraturan perundangan dengan, anggaran dasar atau keputusan rapat umum pemegang saham.

4. Kabag Pembiayaan Umum/Pemasaran/Penggandaan

- a. Bertanggung jawab tentang kesejahteraan karyawan, Pendidikan, latihan, hukum, dan keadaan perusahaan.

5. Manager PRPNE dan Manager PRTRA

- a. Mengevaluasi rencana pemakaian Tenaga kerja, peralatan dan bahan-bahan baku serta bahan pendukung yang di gunakan di pabrik dengan RKAP dan penjabarannya ke RKO.

6. SPI

- a. Membantu direktur utama untuk melakukan pengawasan dengan menjabarkan secara oprasional baik perencanaan, pelaksanaan maupun pemantauan tindak lanjut hasil audit.
- b. Memberikan masukan untuk penyusunan, penyempurnaan, ketentuan, sistem, prosedur, administarsi yang ada pada

umumnya.

7. Staf Keuangan Akuntansi

- a. Melaksanakan pemeriksaan, pengawasan transaksi dan administrasi yang menyangkut penjualan, persediaan, bahan baku dan perlengkapan.

8. Staf Pemasaran

- a) Melaksanakan cek harga pasar dan mencari informasi dari pihak ke tiga sebagai acuan untuk perkiraan harga pengadaan barang berarti penjualan dan harga komoditi atau produk.

9. Staf Teknik

- a. Menjamin dan pemeliharaan peralatan, mesin dan lainnya secara rutin baik *prevantif* maupun *overhaul*.

10. Stan Raboraturium/Pengolahan

- a. Menjamin kualitas dan kuantitas bahan baku pada saat penerimaan dan hasil pengolahan agar sesuai dengan kriteria yang di tetapkan.

4. Rancana Kinerja Terkini

Perwujudan visi misi PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu menghasilkan kinerja yang di nilai dari pencapaian apa saja yang telah di hasilkan. Pencapaian- pencapaian dari visi misi tersebut ialah meningkatkan produk berkualitas dan menjadi perusahaan yang dapat memberikan keuntungan terbaik bagi pihak investor, serta menjadi perusahaan bisnis kelas dunia dengan kinerja yang sangat baik dan menerapkan praktik bisnis terbaik.

B. Pelaksanaan Pengupahan Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

Pelaksanaan pengupahan pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu yang juga merupakan pelaksanaan Upah Minimum Regeonal (UMR) dapat di jelaskan sebagai berikut:

Karyawan	Jumlah gaji
Penyadap	75.000/hari
Tetap	1000/KG

1. Gaji pokok.

Pemberian gaji pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu ini di bedakan manjadi dua macam yaitu gaji pokok karyawan penyadap dan karyawan tetap:

- untuk karyawan panyadap sebesar Rp 1000/ KG getah karet,
- untuk karyawan tetap sebesar Rp 75.000/ hari.

jadi untuk karyawan panyadap itu di hitung dari pandapatnya itu sandiri 100 KG x Rp 1000 = Rp 100.000/ hari x 30 minggu manjadi Rp 2.800.000. sedang kan bagi karyawan tetap Rp 75.000/ hari x 30 minggu manjadi Rp 2.100.000. pembayaran di lakukan manjadi dua tahap yaitu untuk karyawan panyadap dan karyawan tetap. Untuk pembayaran itu di lakukan 2x dalam 1 bulan.⁸⁹

2. Uang Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan di berikan kapada seluruh Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu yang masih aktif sebesar pokok sebulan baik untuk karyawan tetap maupun karyawan penyadap.

⁸⁹ Dokumentasi PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) tahun 2000.

3. Uang Makan

Uang makan bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu pada tahun 2017 itu tidak di berikan lagi oleh perusahaan kepada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

4. Tunjangan Kehamilan

Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu yang sedang hamil pihak perusahaan memberikan cuti satu bulan setengah sebelum melahirkan dan satu bulan sesudah melahirkan serta di berikan tunjangan oleh perusahaan sebesar Rp 50.000.⁹⁰

5. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu tidak di berikan dalam bentuk uang melainkan perusahaan telah menyediakan klinik dan memberikan pelayanan-perawatan kesehatan.

6. BPJS Ketenaga Kerjaan

BPJS Ketenaga Kerjaan merupakan pemberian sosial kepada Tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan atau kematian. BPJS Ketenaga Kerjaan di berikan oleh pihak perusahaan di mana uang BPJS Ketenaga Kerjaan ini di ambil dari gaji Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu yang mengikuti BPJS Ketenaga Kerjaan sebesar Rp 6000/bulan.

Pemerintah daerah Provinsi Lampung sudah menetapkan Upah Minimum Regional Lampung di tahun 2017 sebesar Rp2.160.000, dengan Surat Keputusan Gubernur Lampung No:G/668/III.05/HK/2017, tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Way Kanan tahun 2018. Menjadi Rp 2.160.000. Kenaikan

⁹⁰ Fitriawati, *pegawai penyadap karet*, wawancara, tanggal 24 desember 2017

ini hasil revisi atas kenaikan Upah Minimum Provinsi sebelumnya yang di tetapkan sebesar Rp 1.950.000. Kenaikan Upah Minimum Regional tersebut wajib di laksanakan oleh pimpinan perusahaan, sebagaimana di atur pada pasal 89, 90, dan 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013

Pengaturan upah minimum regional Lampung telah di putuskan dalam SK Gubernur No:G/668/III.05/HK/2018 yaitu terdapat dalam pertimbangan point b, yaitu: Bahwa dalam rangka meningkatkan pendapatan pekerja, kesejahteraan masyarakat dan untuk mendorong peningkatan kerja/peran serta pekerja, telah di lakukan perhitungan kembali mengenai Upah Minimum Regional dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak terendah di Provinsi Lampung. dengan di berlakukannya SK Gubernur No:G/668/III.05/HK/2018. Sudah jelas pengaturan Upah Provinsi Lampung Tahun 2018 sebesar Rp 2.160.000, dalam rangka meningkatkan pendapatan pekerja, kesejahteraan masyarakat dan untuk mendorong peningkatan kinerja atau peran serta pekerja. Maka wajib di laksanakan oleh pimpinan perusahaan, sebagaimana di atur pada pasal 89, 90, dan 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.⁹¹

C. Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Pengupahan Pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Ratu

Besar upah yang harus di terima oleh pegawai dalam Islam, besaran upah di tetapkan oleh kesepakatan antara perusahaan dan pegawai. Kedua belah pihak memiliki kebebasan menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan satu sama lain. Tingkat Upah Minimum

⁹¹ Titik, pekerja harian Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu, *Wawancara*, tanggal 24 desember 2017.

dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang, dan papan. Ada dua faktor yang harus di perhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Sekunder adalah memperlakukan pekerja seperti saudara. Inti ajaran Islam di bidang ekonomi adalah *maslahah dan adl*, masalah terkait dengan dengan nilai absolute keberadaan barang, jasa atau action (termasuk kebijakan ekonomi) di mana semuanya harus memenuhi kriteria-kriteria yang mengarah pada perwujudan syariah (*maqashid al-syariah*) yaitu perlindungan agama, jiwa akal, harta dan keturunan.⁹²

Sewa-menyewa adalah salah satu bentuk usaha yang memberikan manfaat bagi orang lain yang membutuhkan, yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak dengan syarat dan rukun yang telah di penuhi sehingga timbul hak dan kewajiban antara dua belah pihak. Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu sewa-menyewa dan upah mengupah sudah tidak asing lagi, karena penduduk setempat mayoritas sebagai penyadap dan buruh.⁹³

Sistem upah kerja yang di lakukan oleh Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu adalah kesepakatan kerja antara perusahaan dan Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu (*mu'ajir* dan *musta'jir*). Dengan gaji yang telah di tentukan. Ketetapan perusahaan penyadap di gaji sesuai dengan pendapatan pegawai dalam menyadap karet di setiap hari nya dan di hitung Rp. 1000/KG untuk pegawai tetap itu Rp.75.000 perhari.

⁹² Ahmad Muslich Hadi, *Op.Cit.*, hlm, 19.

⁹³ Paimin, Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu, *Wawancara*, Tanggal 23 Maret 2017

Keduanya mengadakan akad, di mana proses akadnya tidak menyebut berapa pendapatan yang harus penyadap dapat kan.⁹⁴

Perjanjian akad semacam ini sudah menjadi kebiasaan Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu. Dengan mengikuti dari kebiasaan orang-orang terdahulu tanpa menyebutkan beberapa pendapatan yang harus di dapatkan di setiap harinya, mereka menyebutkan “ sudah menjadi kebiasaan Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu ini melakukan akad upah-mengupah tanpa di tentukan pendapatan setiap hari nya” di karnakan tidak bisa di tentukan nya cuaca di setiap hari nya. Ketika musim hujan perusahaan memberikan warung yang bisa mencukupi keperluan dapur dan sistem pembayarannya itu di lakukannya pada saat gaji.⁹⁵ Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu ketika sudah gaji mereka akan membayar utang yang ada di warung tersebut.

Pelaksanaan perjanjian kerja yang di lakukan oleh perusahaan dengan Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu pun tidak terdapat saksi. Artinya pekerja tidak mempunyai dasar yang kuat untuk meminta upah kepada perusahaan karena upah yang di berikan sesuai penjualan getah karet yang di dapat oleh Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu.

Praktik pemberian upah yang di lakukan oleh Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu tidak menggunakan hitungan, seberapa luas kebun yang telah di sadap. Biasanya Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu menghitung berapa KG yang di dapat kan di setiap hari nya. Berbeda

⁹⁴ Supri, Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu, *Wawancara*, Tanggal 23 Maret 2017.

⁹⁵ Sriwahyuni pekerja harian Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu, *Wawancara*, tanggal 24 desember 2017.

dengan Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu yang tidak tetap, artinya pegawai itu mempunyai tempat tinggal sendiri upah yang diberikan juga berbeda lebih banyak di banding dengan Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu yang bertempat tinggal di kediaman di PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu yang telah di sediakan.⁹⁶

Pelaksanaan kesepakatan kerja yang terjadi di PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum, karena tidak ada peraturan yang baku ataupun Undang-Undang yang di jadikan dasar dari bentuk perjanjian mereka. Sering terjadi ada masalah di antara perusahaan dan pegawai karena masalah upah. Tetapi tidak bisa menuntut haknya karena tidak adanya keterangan yang jelas, seperti yang telah di sebutkan pada saat pelaksanaan akad tidak ada saksi ataupun perjanjian tertulis antara perusahaan dan pegawai. Dalam pengamatan sistem upah kerja yang di lakukan oleh PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu tersebut masih perlu di luluskan atau di cari kejelasan yang sesuai dengan syariat Islam agar tidak ada yang di rugikan antara dua belah pihak. Dan ketika melakukan akad kesepakatan kerja kedua belah pihak dalam keadaan suka sama suka dan tidak ada unsur paksaan serta tidak ada yang di rugikan.

⁹⁶ Suparmo, pekerja harian Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BSL) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu, *Wawancara*, tanggal 25 desember 2017.

BAB IV

ANALISA DATA

A. Analisis Sistem Pembayaran Upah pada Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu

Pemerintah daerah Provinsi Lampung sudah menetapkan Upah Minimum Regional Lampung di tahun 2017 sebesar Rp 1.950.000, dengan Surat keputusan Gubernur Lampung No:G/668/III.05/HK/2017, tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Way Kanan tahun 2018. Kenaikan ini hasil revisi atas kenaikan Upah Minimum Provinsi sebelumnya yang di tetapkan sebesar Rp 2.160.000. Kenaikan Upah Minimum Regional tersebut wajib di laksanakan oleh pimpinan perusahaan, sebagaimana di atur pada pasal 89, 90, dan 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013.

Pengaturan Upah Minimum Regional Lampung telah di putuskan dalam SK Gubernur No:G/668/III.05/HK/2018 yaitu terdapat dalam pertimbangan point b yaitu: Bahwa dalam rangka meningkatkan pendapatan pekerja, kesejahteraan masyarakat dan untuk mendorong peningkatan kerja/peran serta pekerja, telah di lakukan perhitungan kembali mengenai upah Minimum Regional dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak terendah di Provinsi Lampung. Dengan di berlakukannya SK Gubernur No:G/668/III.05/HK/2018 Sudah jelas pengaturan upah Provinsi Lampung Tahun 2018 sebesar Rp 2.160.000, dalam rangka meningkatkan pendapatan pekerja, kesejahteraan masyarakat dan untuk mendorong peningkatan kinerja atau peran serta pekerja. Maka wajib di laksanakan oleh pimpinan perusahaan, sebagaimana di atur pada pasal 89, 90, dan 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

a. Prinsip Dasar Pengupahan

Prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (Mu'amalah) secara umum, terutama dalam hal ini adalah

prinsip keadilan (*al-'adl*) dan prinsip moralitas (akhlak). Dalam konteks hukum ekonomi penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga berdimensi telogis, karena itu keadilan dalam khazanah Islam adalah “keadilan Ilahi”, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, di dasarkan pada nilai-nilai absolute yang di wahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban.

Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam adalah: Jasa yang di transaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Dengan demikian, di bolehkan melakukan hukum *Ijarah* untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal, seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain-lain. Namun, tidak di bolehkan melakukan transaksi *ijarah* untuk keahlian membuat minuman keras (*khamar*).

b. Cara Pembayaran Upah

Proses penentuan upah yang Islam berasal dari dua faktor objektif dan subjektif. Objektif adalah upah di tentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif, upah di tentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah di tentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, namun ada sisi kemanusiaan yang harus di perhatikan pula. Misal, tata cara pembayaran upah berdasarkan Hadist “ Bayarlah upah sebelum kering keringat” Mengenai pembayaran upah, di tetapkan dalam kitab Undang- undang Hukum Perdata bahwa majikan wajib membayar upah pada waktu-waktu yang telah di tentukan (Pasal 1602), dalam peraturan tentang memperkerjakan buruh, dalam peraturan

perburuhan di perusahaan perindustrian secara teratur dan sedikit-dikitnya sebulan sekali.

Upah harus di terima oleh buruh, jadi majikan harus membayar kepada buruh (KUHPa Pasal 1602 peraturan tentang memperkerjakan buruh Pasal 2 perindustrian Pasal 5 ayat 1). Pasal 1602 KUHPa itu merupakan penegasan dari asas hukum yang di muat pada Pasal 1385 KUHPa yang mengtakan bahwa pembayaran harus di lakukan kepada si berpiutang (si penangih) atau kepada seorang yang di beri kuasa olehnya.

Pasal 16 yaitu: Bila tempat pembayaran upah tidak di tentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah di lakukan di tempat buruh biasa bekerja, atau di kantor perusahaan. Pasal 17 yaitu: Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat di lakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Pasal 18 yaitu: Bilamana upah tidak di tetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah di sesuaikan dengan ketentuan pasal 17 dengan pengertian bahwa upah harus di bayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja. Pasal 19 yaitu:

(1). Apabila upah terlambat di bayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayar, upah tersebut di tambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya di bayarkan.

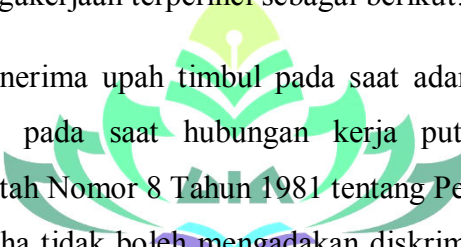
(2). Apabila sesudah sebulan upah masih belum di bayar, maka di samping berkewajiban untuk membayar sebagaimana di maksud dalam ayat

(1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank kredit perusahaan yang bersangkutan.

(3). Peyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum, Jadi untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja perlu keseimbangan antara pengusaha dan pekerja dengan saling menguntungkan begitu juga dengan keadilan. Kesepakatan bersama, walaupun Upah Minimum Regional Lampung sebesar Rp 2.160.000 belum memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja akan tetapi sudah mendekati kebutuhan hidup layak. Jadi kesimpulannya hubungan antara pihak yang dipekerjakan dengan pihak yang dipekerjakan dibangun atas asas kemanusiaan, rasa kasih sayang, kemitraan dan keadilan, atau kesepadanan kerelaan dan 'Urf (Kebiasaan).

c. Asas-asas Pengupahan

Ada beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terperinci sebagai berikut:

- 
- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
 - b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/ buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah)
 - c. Upah tidak di bayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan no work no pay (Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

- d. Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/ buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
- g. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaian mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentasi tertentu dari upah pekerja/ buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

Demikian mengenai asas-asas pengupahan yang di atur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, baik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Upah Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu

Besar upah yang harus di terima oleh pekerja dalam Islam, besaran upah di tetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang, dan papan. Sadeq menjelaskan bahwa ada dua faktor yang harus di perhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan

faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara. Inti ajaran Islam di bidang ekonomi adalah “Maslahah dan adl”, masalah terkait dengan nilai absolute keberadaan barang, jasa atau action (termasuk kebijakan ekonomi) dimana kesemuanya harus memenuhi kriteria-kriteria yang mengarah pada perwujudan syariah (*maqashid al-syariah*) yaitu perlindungan agama, jiwa akal, harta dan keturunan.

Manusia tidak berhak atas bagian yang tidak di berikan Tuhan kepadanya, Tuhan memberikan pada setiap orang haknya oleh karena itu jangan mengganggu apa yang di miliki orang lain. Sementara adl terkait dengan interaksi relative antara satu hal dengan hal lain, individu yang satu dengan individu yang lain, atau masyarakat tertentu dengan masyarakat yang lain. Solusi terhadap problem UMR dan UMD ini tentu saja harus terus di upayakan dan di harapkan mampu membangun kondisi seideal mungkin, untuk tujuan itu setidaknya ada dua kondisi mendesak yang harus di wujudkan, yaitu:

- 1) Kondisi normal (persaingan sempurna) yang mampu menyetarakan posisi buruh, pengusaha sehingga penentuan besarnya upah di sepakati oleh kedua pihak yang besarnya di tentukan oleh besaran peran serta kerja pihak buruh terhadap jalannya usaha perusahaan yang bersangkutan. Kondisi seperti ini bisa terwujud jika kualitas SDM buruh memadai sesuai dengan kebutuhan dan besarnya pasar tenaga kerja seimbang. Kondisi seperti ini akan mampu mewujudkan “akad ijarah” (perjanjian kerja) yang dalam pandangan syariat Islam yang di definisikan secara ringkas sebagai “*Aqdun ‘ala al manfa’ati bi ‘iwadhin*” (aqad atas suatu manfaat dengan imbalan/upah).
- 2) Mewujudkan kondisi ideal ketika seluruh rakyat (bukan hanya kaum buruh) memiliki pendapatan lain untuk memenuhi kebutuhan dasar

minimal (hajat asasiyah) bagi kehidupannya. Perwujudan kondisi ini, dalam pandangan syariat Islam menjadi tanggung jawab utama Negara. Dalam politik ekonomi Islam, pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pokok (primer) rakyat dan mempermudah kesempatan untuk kebutuhan tambahan (sekunder ataupun tersier).

Transaksi *ijarah* terdapat dua pihak yang terlibat, yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan, yang disebut dengan pekerja (*ajir*), serta pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan, yakni pihak yang memberikan upah yang di sebut dengan pengusaha/majikan (*Musta'jir*). Menurut Islam, suatu transaksi *ijarah* yang akan di lakukan haruslah memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi *Ijarah*. Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam adalah: Jasa yang di transaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram.

Islam merbolehkan melakukan transaksi *ijarah* untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal, seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain-lain. Namun, tidak di bolehkan melakukan transaksi *ijarah* untuk keahlian membuat minuman keras (*khamar*), membuat narkoba dan obat-obat terlarang, atau segala aktivitas yang terkait dengan riba. Seperti dikemukakan bahwa fiqh muamalah adalah ilmu tentang hukum-hukum syara' yang mengatur hubungan manusia dengan manusia lain yang sasarannya harta benda atau mal.

Hubungan tersebut sangat luas karena mencakup hubungan antara sesama manusia. Baik muslim maupun non muslim. Namun ada beberapa prinsip acuan dan pedoman secara umum untuk kegiatan muamalah ini. Salah satunya adalah muamalah harus di dasarkan kepada persetujuan dan kerelaan kedua belah pihak dan dalam muamalah tidak

boleh merugikan diri sendiri dan orang lain. Persetujuan dan kerelaan kedua belah pihak yang melakukan transaksi merupakan asas yang sangat penting untuk keabsahan setiap akad. Untuk menunjukkan adanya kerelaan dalam setiap akad atau transaksi dilakukanlah ijab dan qabul atau serah terima antara kedua belah pihak yang melakukan transaksi. Setiap transaksi dan hubungan perdata (muamalah) dalam islam juga tidak boleh menimbulkan kerugian kepada diri sendiri dan orang lain.

Objek pembahasan fiqh muamalah adalah hubungan antara manusia dengan manusia lain yang berkaitan dengan benda atau mal. Hakikat dari hubungan tersebut adalah berkaitan dengan hak dan kewajiban antara manusia yang satu dengan manusia yang lain. Allah SWT menurunkan syariat (hukum) Islam untuk mengatur kehidupan manusia, baik selaku pribadi maupun selaku anggota masyarakat. Hukum Islam melarang perbuatan yang pada dasarnya merusak kehidupan manusia, sekalipun disenangi oleh manusia atau sekalipun umpamanya perbuatan itu dilakukan hanya oleh seseorang tanpa merugikan orang lain. Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah ini karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi dan pengaruh banyak factor, di antaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang di produksi dan taraf hidup. Para ahli hukum Islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah yang setimpal yaitu hal yang dapat di terima sesuai dengan fitrah yang sehat dan adat kebiasaan yang baik sesuai dengan asas dalam Islam.

Tujuan di syariatkannya *Al-Ijarah* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, di pihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya keduanya saling mendapatkan keuntungan, seseorang tidak memiliki mobil tapi memerlukannya. Di

pihak lain ada yang mempunyai mobil dan memerlukan uang. Dengan transaksi *ijarah* kedua belah pihak dapat memperoleh manfaat. Upah dan pemenuhan kebutuhan ekonomi dalam Islam. Pangan dan sandang adalah kebutuhan pokok manusia yang harus terpenuhi. Tidak seorang pun yang dapat melepaskan diri dari kedua kebutuhan itu. Oleh karena itu Islam menjadikan dua hal itu sebagai nafkah pokok yang harus di berikan kepada orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, terdapat 6 faktor yang menjadi penentu tingkat upah minimum.

1. Kebutuhan hidup minimum pekerja.
2. Indeks harga konsumen.
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan.
4. Tingkat upah yang berlaku di masyarakat.
5. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita,
6. Tingkat/kondisi pasar kerja.

Informasi terhadap standar kebutuhan hidup di peroleh melalui survey yang di laksanakan setiap bulan oleh dewan pengupahan. Upah Minimum Provinsi seringkali menjadi ajang keributan antar pengusaha dan pekerja, upah minimum regional seringkali lebih kepada seberapa layak hidup layak. Lalu mereka menghitung berapa biaya transport, berapa uang makan, pakaian, sekolah dan lain-lain. Seluruh tindakan ini tidak sepenuhnya salah, tetapi ini akan lebih baik bagaimana menciptakan keseimbangan di dalam dunia kerja. Dalam suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan di lakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang di nyatakan atau di nilai dalam uang yang di tetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Perusahaan perlu

memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap penetapan juga tinggi.

Perusahaan atau instansi pemerintah harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan sesuai syariah Islam. Dalam pemberian gaji/upah perlu di perhatikan apakah gaji/upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor gaji dan upah ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja pegawai. Gaji/upah sebagai salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan kerja pegawai dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong pegawai untuk tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus di perhatikan. Tujuan utama pemberian gaji/upah tampaknya sudah tidak perlu di permasalahan lagi, yaitu menciptakan pegawai yang berkualitas di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu di perhatikan pula unsur kelayakan.

Kelayakan ini bisa di bandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Dalam Islam kelayakan bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan dan janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya di perolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan seseorang, dengan gaji/upah jauh di bawah upah yang biasanya di berikan.

Islam penentuan perkiraan upah di saat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus di lakukan di antaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang di tentukan maka penentuan perkiraan gaji/upah tersebut di tentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan atau menangani gaji/upah kerja ataupun pekerja yang hendak di perkirakan

upahnya. Perkiraan gaji/upah yang di tentukan telah di sesuaikan dengan manfaat jasanya, di mana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk di laksanakan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk di laksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan gaji/upah yang baru bisa dimulai kembali.

Kebutuhan pokok (primer) dalam padangan Islam mencakup kebutuhan terhadap barang-barang tertentu berupa pangan, sandang dan papan, serta kebutuhan terhadap jasa-jasa tertentu, berupa pendidikan, kesehatan dan keamanan. Islam menjamin tercapainya pemenuhan seluruh kebutuhan pokok (primer) setiap warga Negara (muslim dan non muslim) secara menyeluruh, baik kebutuhan yang berupa barang maupun jasa. Dalam rangka memenuhi seluruh kebutuhan pokok masyarakat, menurut Islam Negara menetapkan suatu strategi politik yang harus di laksanakan agar pemenuhan tersebut dapat berjalan dengan baik. Secara garis besar strategi pemenuhan kebutuhan pokok di bedakan antara pemenuhan kebutuhan pokok yang berupa barang dengan kebutuhan pokok berupa jasa. Strategi pemenuhan kebutuhan pokok berupa barang sandang, pangan, serta strategi pemenuhan kebutuhan pokok berupa jasa keamanan, kesehatan, dan pendidikan.

Pengelompokan ini di lakukan karena terdapat perbedaan antara pelaksanaan jaminan pemenuhan kebutuhan pokok, serta antara kebutuhan yang berbentuk barang dengan yang berbentuk jasa. Untuk pemenuhan kebutuhan pokok yang berupa barang, Negara memberikan jaminan dengan mekanisme tidak langsung, yakni dengan jalan menciptakan kondisi dan sarana yang dapat menjamin terpenuhi kebutuhan tersebut. sementara itu, berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan jasa pokok

dipenuhi dengan mekanisme langsung, yakni Negara secara langsung memenuhi kebutuhan jasa pokok tersebut. Berdasarkan praktik di lapangan, cara pembayaran terbagi menjadi dua macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran.

a. Menurut Waktu Pembayaran, terbagi :

1. Upah bulanan adalah upah yang di bayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya.
2. Upah mingguan adalah upah yang di bayarkan oleh pengusaha kepada pkerja/buruh pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan kedua pihak.

b. Menurut Tempat Pembayaran, terbagi :

1. Di kantor perusahaan yang umumnya di sepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.
2. Di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang di sepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.

c. Pelaksanaan Upah Minimum Regional PT. Budi Lampung Sejahtera

Berdasarkan uraian-uraian di atas pada Bab-bab sebelumnya tentang pelaksanaan Upah Minimum Regional tampaknya PT Budi Lampung Sejahtera (BLS) Way Hanakau Kec. Pakuan Ratu bahwa pelaksanaan tersebut pada dasarnya sesuai dengan peraturan pemerintah namun jika di teliti masih terdapat hal-hal yang belum sejalan dengan Hukum Islam. Dalam pelaksanaan UMR di PT. Budi Lampung Sejahtera dan pangkajian memakai sistim individu, untuk jumlah gaji di hitung sesuai dengan peraturan tentang Upah Minimum Regional termasuk upah lembur. Hari raya saja perusahaan

mangambil sistem dengan kriteria terandah seperti halnya persamaan antara lembur hari minggu, hari libur serta hari raya, demikian pula halnya dengan jaminan sosial, kreteria yang di ambil adalah yang terandeh yang untuk jelaanya sebagai berikut:

Pangertian upah, dasar hukum dan tata cara pelaksanaannya baik di dalam Hukum Islam maupun perdata di atur sedemikian rupa, sehingga di harapkan kedua belah pihak tiada yang di rugikan bahkan saling mendapatkan keuntungan. Hukum Islam hanya mengenal upah namun dalam konsep hukum Islam hanya kemukakan dalam garis besarnya saja, hukum Islam mangajarkan agar manusia selalu saling tolong menolong asalkan dalam hal yang baik. Islam mangajarkan bahwa di dalam harta orang yang kaya terdapat hak si miskin, yang berarti si pemilik modal (orang kaya) atau pangusaha harus memberikan kesempatan kerja bagi orang-orang yang membutuhkan pekerjaan terutama orang miskin.

Kemudian bila telah terjadi perjanjian kerja (aqad) maka kedua pihak harus melaksanakan dan mematuhi perjanjian itu. Berbeda dengan Hukum Perdata di mana perjanjian kerja termasuk di dalamn upah minimum telah di atur secara rinci maka di dalam Hukum Islam di kemukakan secara global.

Hukum Islam tidak merinci berapa besarnya UMR, tetapi secara tersirat nampak bahwa paling tidak harus memanuhi dan mancukupi kebutuhan minimum seorang pekerja dan keluarganya, dan upah itu harus di berikan secepat mungkin sebagaimana di berlakukan oleh Rasulullah SAW yakni sebelum kering keringatnya.

Tidak terdapat perbedaan antara Hukum Islam dengan Hukum Perdata tentang apa yang di makaud dengan upah, keduanya mangandung unsur imbalan yang di berikan atas jasa yang di keluarkan. Sekalipun Islam dengan dasar Al-Qur'an dan Sunnah tidak merinci tentang

pelaksanaan upah baik tentang bentuk upah, cara dan waktu pembayaran, denda dan potongan upah, upah lembur termasuk sanksi terhadap pelanggaran atas perjanjian kerja sebagaimana di atur dalam Hukum Perdata, namun konsep umum Al-Qur'an dan Sunnah memberikan kebebasan bagi ummatnya untuk menentukan sendiri hal-hal yang menyangkut perjanjian kerja, dan sangat boleh jadi apa yang telah di tetapkan oleh Hukum Perdata.

Berdasarkan pemikiran yang terdapat dalam Hukum Islam walaupun terdapat ganjalan Upah Minimum Regional yang di tetapkan oleh pihak pengusaha, dalam hal ini itulah yang menyebabkan sering terjadi pemogokan kerja yang menuntut kenaikan upah. Sementara yang di kehendaki oleh Hukum Islam ketentuan upah harus benar-benar merupakan kesepakatan kerja antara pekerja dengan perusahaan dengan konsep jangan ada yang di rugikan. Dalam menganalisa pelaksanaan Upah Minimum Regional di PT. Budi Lampung Sejahtera menurut Hukum Islam dan Hukum Perdata di kemukakan dua permasalahan pokok, yaitu sistem penggajian dan Jaminan Tenaga kerja.

Hukum Islam di mana Islam mangharapkan agar hak seorang segera di bayarkan atau di berikan kepada yang berhak menerimanya. Jadi uang itu harus di berikan tanpa waktu yang menyebabkan keresahaan pekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pembayaran yang di gunakan di PT. Budi Lampung Sejahtera adalah menggunakan sistem per individu, dalam pengertian jumlah upah yang di berikan yang tidak sesuai dengan standar UMR tetapi di berikan secara individu. Hal ini dapat kurang baik karena bisa mengakibatkan timbulnya kecurigaan antara sesama pekerja. Apalagi sering terdengar adanya potongan-potongan upah yang tidak seragam. Adapun penggajian di PT. Budi Lampung Sejahtera Kabupaten Way Kanan dapat di kategorikan sebagai berikut:

Gaji pokok di berikan dengan dua sistem, gaji pokok untuk pekerja tetap dan gaji pokok untuk pekerja penyadap. Gaji pokok untuk pekerja tetap adalah Rp.75.000 per hari sehingga $Rp. 75.000 \times 30 = Rp. 2.100.000$ sedangkan untuk gaji pekerja penyadap sebesar Rp 1000/ KG.

Uang lembur dan apa yang di dapat dalam penelitian nampak bahwa pelaksanaannya adalah Rp 9.375 per hari bagi pekerja tetap.

2. Besaran upah dalam hukum Islam itu di tetapkan oleh perusahaan, jika di lihat dari kepantasan upah pada pegawai PT Budi Lampung Sejahtera belum baik , karena nilai-nilai dalam hukum Islam belum sepenuhnya di penuhi. Konsep hukum Islam lebih menekankan pada upah pekerja di berikan secara adil dan layak. Penetapan upah pekerja PT Budi Lampung Sejahtera belum berdasarkan upah harga pasaran, tidak menetapkan standar Upah Minimum Regional (UMR). Jika bahan baku yang didapat oleh pegawai itu sediki, maka upah pekerja belum mencukupi kebutuhan hidupnya.

B. Saran-saran

1. Penetapan Upah Minimum yang berlaku sampai saat ini masih dalam bentuk Surat Keputusan Gubernur sehingga dalam penerapan sanksi hukum terhadap pelanggaran tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu agar penerapan sanksi hukum dapat dilaksanakan secara optimal penetapan Upah Minimum perlu dituangkan dalam Peraturan Daerah. Dengan penetapan Upah Minimum melalui PERDA maka wakil rakyat di DPR akan ikut terlibat dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh (masyarakat).
2. Perlu adanya tindakan tegas dari perusahaan dalam memberikan upah kepada pegawai apakah sudah sesuai dengan hukum Islam atau belum, apabila tidak sesuai dengan hukum Islam maka perusahaan perlu memodifikasinya agar sesuai dengan hukum Islam.



DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta; Balai Pustaka, 1996)
- Syarifuddin. Amir, Ushul Fiqih Jilid I, (Jakarta; PT Lagos Wacana Ilmu, 2005)
- Khakim Abdtd, Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung; PT Citra Aditya Bakti 2016)
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya (Bandung; Diponegoro, 2014)
- Al-Jarizi, Abdifhahaaa, Kita^Al-PiqihAlaAl-Mazhab-Al-Arba'ah Jflid3, (Beirut; DarAl-Fikr, 1991)
- Amin Sc, Ridwan, Buku Pintar Traksaksi Syariah (Menalin Kerja Sama Bisnis Dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam), (Jakarta Selatan; Penerbit Hikmah PT Mizan Publika, 2010)
- An-Nabhani, Taqyuddin, Membangun Sistem Ekonomi Altematif Persektif Islam, (Surabaya; Risalah Gusti 1996)
- Anwar, Samsul, Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat, (Jakarta; Raja Grafinda Persada, 2010)
- Irwantoni. Buku Dasar Ilmu Hukum Seri Pengantar Ilmu Hukum, (Bandar Lampung; Puskima Fakultas Ushuluddin, 2009)
- Ash-Shiddiqy, Habsi, Falsafah Hukum Islam, (Jakarta; Bulan Bintang, 1997)
- Hajar Alaaqotei, Ibnu, Bulughul Marcon Mm Adilatil Ahkam, (Jakarta; Daruua Nasyr Al Misyriyyah, T.Th)
- Haroen, Nasrun, Fiqih Muamalah, (Jakarta; Gaya Media Pratama, 2007)
- Hasan, Ali, Fiqih Muamalat Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam, (Jakarta; PT Grafmdo Persada 2001)
- Kartono, Kartini, Pengantar Metodologi Reseach Sosial, (Bandung, Mondar

Maju, 1981)

Karim, Helmi, Fiqih Muamalah, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2002)

@@@, Fiqih Muamalah, (Jakarta; Graiffide Persada, 1991)

Muhammad, Abdulkadir, Alih Bahasa, Hukum Perjanjian, (Bandung; PT Alinmi, 2010)

Noer, Saleh Dan Musanet, Pedoman Membuat Skripsi, (Jakarta; Gunung Agung, 1989)

Pasaribu, Suhrawadi Chairuman, Hukum Perjanjian Dalam Islam, (Jakarta; Sinar Grafika, 2004)

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta; BP Cipta Jaya, 2003)

Rahman, Afzalur, Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2, (Penerbit Jasa Bakti Wakaf, 2003)

R. Subekti, & R Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Jakarta; PT Pradya Paramita, 2009)

Sabiq, Sayyid, Fiqih Sunnah 13, (Bandung; PT Al-Ma'arif, 1997)

Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, Fiqih Muamalah, (Bogor; Ghalia Indonesia, 2011)

Safaendi, Hendi@ Fiqih Muamalah^ (Jakarta; PT Raja Gcafiado. Persada, 2005).

Surisno, Hadi, Metodologi Reseac, (Yogyakarta; Fakultas Tehnologi UGM, 1998)

Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji, Metodologi Penelitian, (Pendekalan Praktis Dalam Penelitian), (Yogyakarta; C.V Andi, 2010)

Syarifuddin, Amir, Ushul Fiqih Jilid I Et, VI, (Jakarta; PT Lagos Wacana Ilmu, 1997)

Syafe'i, Rachmat, Fiqih Muamalah, (Bandung; CV Pustaka Setia, 2001)

Ya'kub, Hamzah, Kode Etik Dagdrfg Dalam Islam, (Bandung; CV. Diponegoro,
1992)



